Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012

IDCC 3097 · Édition du 22 octobre 2026

Convention, annexes et textes rattachés dans un seul fichier.

Les articles sont reproduits dans leur version en vigueur à la date de cette édition, telle que disponible dans les données KALI de la DILA. Les dispositions modificatives sont intégrées lorsque la source les a consolidées ; les accords autonomes et textes salariaux sont inclus dans le même document.

Les dispositions non étendues conservent leur mention : leur présence ne signifie pas qu'elles s'appliquent à tous les employeurs. Les accords récents non encore publiés dans KALI peuvent figurer en fin de fichier, identifiés comme compléments éditeurs.

Source : DILA, base KALI, stock Freemium_kali_global_20250713-140000.tar.gz et mises à jour jusqu'au KALI_20261021-213023.tar.gz. Réutilisation sous Licence Ouverte 2.0. Mise en page réalisée par Mon Intermittence : ce fichier n'est pas un export PDF officiel de Légifrance.

Consulter la convention sur Légifrance
Archives sources DILA, dates et noms des fichiers

44 textes · 582 articles sélectionnés.

Sommaire

1. Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012
2. Protocole d'accord du 17 décembre 2007 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique
3. Avenant du 9 décembre 2008 à l'accord du 17 décembre 2007 relatif au fonctionnement du CCHSCT
4. Avenant du 1er juillet 2013 ajoutant un titre III « Salariés de l'équipe artistique » à la convention
5. Avenant du 8 octobre 2013 modifiant la convention
6. Adhésion par lettre du 25 novembre 2013 de l'AFPF, de l'APC, du SPI, de l'UPF à la convention
7. Adhésion par lettre du 15 septembre 2015 de l'API à l'accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires du personnel technique
8. Avenant n° 2 du 3 novembre 2015 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007
9. Accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme
10. Accord du 28 avril 2016 relatif aux conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage
11. Accord du 29 juillet 2016 relatif au titre IV « Salariés permanents »
12. Adhésion par lettre du 20 octobre 2016 de Sud culture à la convention
13. Avenant du 12 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI
14. Avenant du 30 octobre 2018 portant révision des salaires des artistes-interprètes
15. Accord du 18 décembre 2018 relatif au développement de l'emploi durable
16. Accord du 20 février 2019 relatif à l'annexe III du titre II de la convention collective
17. Avenant du 6 mai 2019 relatif à la modification de l'article 2 du titre II de la convention collective et aux salaires
18. Avenant du 17 juillet 2019 relatif à la révision des définitions de fonctions des techniciens de la postproduction (titre II de la convention collective)
19. Avenant du 25 octobre 2019 relatif à la modification de l'annexe III.1 au sous-titre Ier du titre III de la convention collective
20. Avenant du 25 octobre 2019 relatif à la modification des titres Ier et II de la convention collective
21. Accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée
22. Avenant du 28 juin 2021 relatif au titre II de la convention collective nationale
23. Accord de méthode du 24 février 2022 relatif à la négociation sur la classification
24. Avenant du 24 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la branche son
25. Avenant du 19 juillet 2022 relatif à la révision du titre IV de la convention collective
26. Avenant du 1er août 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima (titre III de la convention)
27. Avenant du 1er août 2023 relatif à la création d'une annexe III.2 au sous-titre II du titre III de la convention collective

28. Avenant du 17 mai 2024 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)
29. Avenant du 17 mai 2024 relatif aux conditions d'emploi des mineurs (titre III de la convention collective)
30. Avenant du 11 septembre 2024 portant révision de diverses dispositions relatives à la collecte des contributions conventionnelles
31. Avenant du 11 septembre 2024 relatif à la révision de l'article 16 « Congés payés »
32. Avenant du 26 mars 2025 relatif à la modification des titres Ier et II de la convention collective
33. Avenant du 26 septembre 2025 relatif à la classification (titre II de la convention collective)
34. Accord du 9 juillet 2014 relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court métrage (titre III - salariés de l'équipe artistique)
35. Accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires du personnel technique (titre II)
36. Avenant du 15 janvier 2016 portant révision des dispositions relatives à la branche costume (titre II de la convention)
37. Avenant du 18 avril 2016 à l'accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires
38. Avenant du 20 juillet 2017 portant révision des salaires de l'équipe technique (titre II de la convention)
39. Avenant du 3 avril 2019 relatif à la révision des salaires de l'équipe technique
40. Avenant du 20 décembre 2021 au titre III de la convention collective relatif aux salaires minima garantis des artistes-interprètes
41. Avenant du 25 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la révision des salaires minima
42. Avenant du 24 juillet 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima (titres II et IV de la convention)
43. Avenant du 23 janvier 2024 relatif à la révision des salaires minima (titre II de la convention collective)
44. Avenant du 26 mars 2025 relatif à la révision des salaires minima (titre IV de la convention collective)

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012

TEXTE DE BASE

Etendue par arrêté du 31 mars 2015 JORF 10 avril 2015
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2026-05-01.
Texte officiel KALITEXT000028053370

(1) Décision nos 370629,371732 du 24 février 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 1er juillet 2013 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé.

(2) Décision no 375882 du 7 mai 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24 décembre 2013 portant extension du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé en tant qu'il porte extension du sous-titre II de ce titre III.

(3) Décision n^{o} 390810 du 15 mars 2017 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 31 mars 2015 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique et d'avenants à ladite convention nationale (n° 3097) (NOR : ETST1508472A) est annulé en tant qu'il prononce l'extension, d'une part, du deuxième alinéa de l'article 4.1.2 du sous-titre II du titre III de cette convention et, d'autre part, de l'annexe III.2 au sous-titre II du titre III de cette convention.

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 15 mars 2017 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits antérieurement à cette date par l'arrêté en tant qu'il prononce l'extension de l'annexe III.2 du sous-titre II du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique sont regardés comme définitifs.

Article

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038360887

NOTA : Dans l'ensemble des articles des titres suivants : titre I, titre II, titre III, titre IV et de tous les textes rattachés à la CCNPC, les locutions :

« les parties, les parties contractantes, les parties signataires, les partenaires sociaux »

sont remplacées en tant que de besoin par les locutions suivantes :

les « Organisations syndicales de salariés représentatives et les Organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la CCNPC » ou les « partenaires sociaux représentatifs de la branche de la CCNPC ».

(Article 2 de l'avenant du 12 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI - BOCC 2018-48).

Titre Ier Dispositions communes

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051940813

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 de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) 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) ;

A titre indicatif, les entreprises concernées relèvent respectivement du code NAF 5911C – Entreprises de production de films cinématographiques – et du code NAF 5911B – Entreprises de production de films publicitaires ;

– aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long-métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) 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 qui traitent des matières mentionnées à l'article L. 1262-4 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 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.

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 L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est supérieure ou égale à 1 heure ou à 8 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 L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à 1 heure conformément à l'article 6 (2°) du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

Compte tenu de l'économie particulière des films de courte durée, une annexe spécifique à ces films sera attachée ultérieurement au titre II.

Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus),

conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par La commission européenne les qualifiant de “ difficiles et à petit budget ”, les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux annexes I, II, et III et III bis du titre II ne leur sont pas obligatoirement applicables. Un encadrement spécifique et décrit dans les titres ci-après est toutefois prévu pour ces films.

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 2: Structuration de la convention collective

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053427

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 à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).
Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 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 au chapitre I 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 Ier 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 au chapitre Ier du titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-avant.
Un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.
Les dispositions du titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes-interprètes et

aux acteurs de complément engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.
A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre III.
Un titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.
A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre IV.
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 3: Réciprocité des conventions collectives

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053429

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 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 au 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 aux titres II et 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 de films d'animation, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la production de films 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.

Chapitre II Libertés civiques et égalité

Article 4: Interdiction des discriminations

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053430

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement, de licenciement. (1)
Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.
Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5: Egalité entre les hommes et les femmes

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053431

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une règle à laquelle il ne peut être en aucun cas dérogé.
Sont interdites toutes discriminations à l'embauche et toutes disparités de rémunérations, de formation, de qualification et de classification quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.
A ce titre, notamment, sera respectée et appliquée l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
En application de l'article L. 2241-11 du code du travail issu de la loi du 9 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 rémunérations entre les femmes et les hommes.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 6: Travailleurs handicapés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053434

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés seront conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et respecteront 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.

Chapitre III Dialogue social

Article 7: Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053435

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 8: Droit syndical et institutions représentatives du personnel

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053436

L'exercice du droit syndical et les modalités relatives à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont définis par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières prévues dans les titres II à IV de la présente convention collective.
Les parties à la présente convention conviennent de mettre en place une institution spécifique à la branche de la production cinématographique, appelée « délégués de plateau », représentant respectivement les salariés de l'équipe technique (titre II) embauchés pour le tournage du film et/ou la construction des décors et les salariés de l'équipe artistique (titre III).
Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 9: Négociations de branche et instances paritaires - CPPNI et CPPHSCT

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038361107

9.1. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la production cinématographique organiseront les négociations annuelle, triennale et quinquennale prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-18 du code du travail.

La négociation sur les salaires aura lieu au moins une fois par an, sans préjudice des dispositions particulières pouvant figurer dans les titres II, III et IV de la présente convention collective.

A cet effet, les organisations d'employeurs remettront aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture des négociations un rapport, conformément à l'article D. 2241-1 du code du travail.

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières énumérées ci-après, toute convention d'entreprise conclue postérieurement au présent accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles

qui lui sont applicables en vertu de la CCNPC, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (CCHSCT) exerce ses missions prévues par les dispositions de la CCNPC et des textes qui lui sont rattachés, y compris le protocole du 17 décembre 2007, sous la nouvelle dénomination : « Comité Paritaire de Prévention relatif à l'Hygiène, à la Sécurité et aux Conditions de travail de la production cinématographique » (CPPHSCT) qui remplace l'ancienne dénomination dans l'ensemble des dispositions précitées.

9.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée des représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche d'une part, et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche d'autre part.

9.3. Les missions de la CPPNI sont celles d'ordre public définies par la loi en vigueur.

Elles incluent l'ensemble des missions jusqu'alors exercées par la commission mixte paritaire de la production cinématographique, notamment en matière de négociation.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche. À ce titre, les accords d'entreprise susceptibles d'intervenir doivent être obligatoirement transmis pour information à la CPPNI. Les accords d'entreprise doivent respecter les salaires minima garantis incluant les majorations, tels que définis par les annexes aux différents titres de la CCNPC relatives aux salaires. (1)

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

9.4. La présidence de la CPPNI est assurée par le représentant d'une des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, désigné par celles-ci.

Sur demande des partenaires sociaux représentatifs, la CPPNI peut être présidée par un représentant du ministre du travail et se réunit alors sur convocation du ministère du travail.

Le secrétariat de la CPPNI est géré par une des organisations représentatives des employeurs.

L'adresse numérique et postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est :
– cppni@productioncinematographique.fr ;
– 37, rue Étienne Marcel, 75001 Paris,
qui correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPPNI au jour de la signature du présent avenant.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPPNI est réservé aux organisations de salariés représentatives dans la branche et aux organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

9.5. En ce qui concerne la mission d'interprétation et de conciliation, la CPPNI se réunit en formation de « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » (CPIC).

9.5.1. Les membres, la présidence et la vice-présidence de la CPIC

Chaque organisation représentative dans la branche, membre de la CPPNI est membre de la CPIC. Chaque organisation représentative membre de la CPIC comprend une délégation de trois représentants maximum, dont la liste est transmise préalablement au secrétariat de la CPIC.

La CPIC est présidée alternativement tous les ans, soit par une organisation représentative du collège employeurs, désignée par les organisations représentatives du collège employeurs, soit par une organisation représentative du collège salariés, désignée par les organisations représentatives du collège salariés.

La vice-présidence est assurée par le collège n'assurant pas la présidence, qui désigne parmi les organisations de son collège l'organisation à laquelle est confiée la vice-présidence.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

9.5.2. Le secrétariat de la CPIC

Le secrétariat de la CPIC est pris en charge par l'organisation du collège employeurs investie du mandat, soit de la présidence de la commission soit de la vice-présidence de la commission compte tenu du principe de présidence alternée. Le secrétariat est établi au lieu du siège de l'organisation du collège employeurs en charge de la présidence ou de la vice-présidence de la commission.

La CPIC de la production cinématographique (IDCC 3097) a pour adresse numérique cpic@gmail.com.

L'adresse postale correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPIC.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPIC est réservé à ses membres tels que précisés à l'article 9.5.1 susvisé.

Le secrétariat de la CPIC a pour mission :
– d'enregistrer les coordonnées des membres de la délégation de chaque organisation siégeant au sein de la commission ;
– de traiter les demandes dont est saisie la commission, notamment en adressant les convocations et ordre du jour à l'ensemble de ses membres ;
– d'effectuer les diligences nécessaires en amont des réunions de la commission ;
– d'établir, de faire signer et de diffuser les procès-verbaux à l'ensemble des membres de la commission.

9.5.3. Saisine de la CPIC

La CPIC est obligatoirement saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations des salariés représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations des employeurs représentatives dans la branche.

La lettre de saisine doit exposer sommairement son objet.

Toute lettre de saisine doit être adressée au président et au vice-président de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation et envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse du secrétariat de la CPIC.

Le secrétariat communique, par voie postale ou par voie électronique, la lettre de saisine à l'ensemble des membres de la CPIC.

Après concertation, le secrétariat adresse une convocation en vue de réunir la CPIC dans les meilleurs délais après réception de la lettre de saisine, c'est-à-dire dans les 15 jours suivants sa saisine.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code de l'organisation judiciaire et à celles réglementaires s'y rapportant, la CPIC peut également être directement sollicitée par les juridictions de l'ordre judiciaire, aux fins de rendre un avis motivé sur l'interprétation des dispositions conventionnelles.

9.5.4. Missions

(i) Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut être saisie de tout conflit collectif ou de tout différend individuel lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Après saisine, le salarié et l'employeur parties au litige pourront être entendus par la commission ou se faire représenter par l'organisation représentative dans la branche de leur choix, qui devra alors justifier d'un mandat à cet effet.

En plus de la convocation adressée aux membres de la commission, le secrétariat convoque chacune des parties au litige.

Dans le cas d'un conflit collectif, sans préjudice du respect du droit de grève et par exception au paragraphe 9.5.3 ci-dessus, la commission doit être réunie au plus tard dans la semaine suivant la date de réception de la saisine.

À l'issue de sa réunion, la commission établit par l'intermédiaire de son secrétariat un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation, qu'elle transmet à l'ensemble de ses membres et aux parties intéressées.

(ii) Interprétation

La commission peut être saisie des difficultés relatives à l'interprétation du texte de la CCNPC.

Les réunions sont ouvertes à l'ensemble des représentants des organisations des employeurs représentatives dans la branche et des organisations des salariés représentatives dans la branche, dans les limites fixées à l'article 9.5.1.

Pour que les réunions se tiennent valablement, il est nécessaire qu'au moins deux organisations du collège employeurs et deux organisations du collège salariés soient présentes ou représentées. Si le quorum n'est pas atteint, une seconde réunion se tient sans aucune obligation de quorum, dans un délai maximum de 1 semaine. En cas d'indisponibilité d'une organisation, elle peut donner pouvoir à l'une des autres organisations issues de son collège.

À l'issue de la réunion de la commission, un projet de procès-verbal est établi. Il est soumis aux organisations présentes et représentées des deux collèges pour validation dans la semaine suivant sa réception. Il est ensuite transmis aux parties intéressées.

Dans le cas d'un accord unanime dans les deux collèges sur l'interprétation à donner à la ou les questions posées, le procès-verbal vaut avis de la commission et il pourra ensuite faire l'objet d'un avenant au texte de la CCNPC.

À défaut d'accord unanime, le procès-verbal de carence précise la position de chacune des organisations de salariés et d'employeurs présentes ou représentées.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 10: Financement du paritarisme et du CPPHSCT (CCHSCT)

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051728068

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, de coordonner et d'accompagner l'application du dispositif conventionnel ;

– de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétences et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des titres II et suivants.

Le financement de ces fonds est assuré par une contribution mensuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui sont définies par l'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme.

À cet effet, la gestion de cette contribution est assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique et du financement du paritarisme.

Le produit de cette contribution est réparti entre les organisations d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective et selon les modalités fixées par l'accord précité et ses éventuels avenants. Ces accords collectifs définissent, outre la répartition entre les organisations de chaque collège du produit de cette collecte, les modalités de collecte auprès des entreprises, celle de sa gestion et plus largement toutes les conditions permettant l'efficience du dispositif.

Les modalités du financement du CPPHSCT, visé notamment à l'article 9 précité de la convention collective, sont celles qu'établit l'accord du 17 décembre 2007 et ses avenants.

Article 11: Représentativité des organisations syndicales

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038361105

La représentativité des organisations représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Chapitre IV Contrats de travail

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053444

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 12: Contrats de travail à durée indéterminée

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053447

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 13: Contrats de travail à durée déterminée de droit commun

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053449

Principes
Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni 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 L. 1242-3 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 L. 1242-2 dudit code.
Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis, conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 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, à l'exécution, à la suspension et à la rupture du contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont celles qui sont 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.
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 2 jours suivant l'embauche, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

Article 14: Recours au CDD d'usage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053455

Les CDD d'usage doivent répondre aux impératifs rappelés ci-dessus.
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 contrat 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 d'application de la présente convention collective car il correspond 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 contrat pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés au chapitre Ier du titre II de la présente convention collective est également d'usage constant car il correspond 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 au chapitre Ier du titre II pourra être modifiée en fonction de l'évolution des métiers, dans le cadre d'avenants à la présente

convention collective.
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.
Les titres II et III définissent les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat à durée déterminée d'usage.
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.

Article 15: Expiration, suspension et rupture du contrat à durée déterminée de droit commun et du contrat à durée déterminée d'usage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053458

A 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.
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.
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.
En cas de force majeure compromettant définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, 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 L. 1243-4, 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.
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.
En cas de non-exécution ou de résiliation du contrat par l'employeur pour des raisons autres que celles qui sont 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.
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 L. 1243-3 du code du travail.

Chapitre V Congés

Article 16: Congés payés

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051299448

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 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise et à l'exclusion des salariés bénéficiant des dispositions.

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

Congés spectacles

Les salariés relevant des titres II et III bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacles, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois précédant leur demande de congés.

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 spectacles est fixée du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Conformément à l'article D. 7121-32 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 D. 7121-37 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 ce titre, les parties conviennent d'engager avant le 31 mars de chaque année des négociations sur le plafond de l'indemnité précitée.

Congés pour évènements familiaux

À sa demande, chaque salarié bénéficie sur justificatif, quel que soit le type de son contrat de travail, à des jours de congés pour certains évènements familiaux, sans condition d'ancienneté.

Ces jours de congés correspondent aux durées et évènements suivants :
– 4 jours ouvrables en cas de mariage ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
– 1 jour ouvrable en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
– 3 jours ouvrables à chaque naissance, pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ; ce congé commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
– 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ce congé peut être pris, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée ;
– 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ; 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé est cumulable avec le congé de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge ;
– 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du

père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
– 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
– 3 jours ouvrés fractionnables par an en cas d'enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge, ou 5 jours ouvrés fractionnables par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans à charge.

Sauf disposition légale ou réglementaire fixant un délai spécifique, le congé doit être pris dans une période raisonnable autour de l'événement le justifiant.

À l'exception du congé en cas d'enfant malade ou accidenté, ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du droit local d'Alsace-Moselle, le congé en cas d'enfant malade ou accidenté est rémunéré par l'employeur.

Article 17: Jours fériés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053464

Les jours fériés sont les fêtes légales désignées aux articles L. 3133-1 et L. 3134-13 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.
A titre exceptionnel, un jour férié peut être travaillé dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des dispositions spécifiques relatives aux titres II, III et IV.
Conformément à l'article L. 3133-5 du code du travail, le chômage du 1er Mai donne lieu à indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.
S'agissant des autres jours fériés, ils sont rémunérés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils sont chômés, sauf lorsqu'ils se situent à l'intérieur d'une période d'absence et n'ont 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.

Article 18: Journée de solidarité

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053467

En application des dispositions de l'article L. 3133-8 du code du travail, et sous réserve de dispositions spécifiques à chaque titre, le lundi de Pentecôte constitue, pour la branche de la production cinématographique, la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration, dans la limite de 7 heures.

Chapitre VI Durée du travail

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053469

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 dans les titres II, III et IV.

Article 19: Durée légale et durée du travail effectif

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053470

La durée hebdomadaire du travail applicable est celle qui est 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.
Les dispositions relatives à la durée maximale du travail sont celles qui sont fixées par le code du travail et celles qui sont spécifiques aux titres II et III de la présente convention collective.

Article 20: Définition de la semaine civile

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053472

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

Article 21: Heures supplémentaires

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053473

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 36e à la 43e heure : 25 % ;
– à partir de la 44e heure : 50 %.

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 a été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'employeur.

Article 22: Durée du travail, transports et déplacements

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053475

Définitions
Le domicile est défini comme le lieu de résidence habituel du salarié tel qu'il figure dans son contrat de travail.
Le lieu d'hébergement est défini comme le lieu de résidence temporaire du salarié lorsqu'il est en voyage.
Déplacements quotidiens
Temps de transport 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 ou en revenir.
Le temps de déplacement, sous réserve des dispositions propres aux titres II et III, 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.
Voyages
Le voyage se caractérise par le fait que le salarié ne regagne pas son domicile habituel à la fin de la journée. Il correspond au temps d'acheminement du salarié de son domicile jusqu'à son lieu d'hébergement. 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.

Article 23: Repos

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053476

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.
Repos hebdomadaire
Le repos hebdomadaire est en principe de 48 heures consécutives, sauf circonstances particulières précisées dans les titres II à IV de la présente convention collective et réduisant le repos hebdomadaire à 24 heures consécutives.
Cette faculté devra s'exercer dans le respect du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travail du salarié plus de 6 jours consécutifs, conformément aux articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail.
Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Toutefois, la production de films cinématographiques et publicitaires étant une activité pour laquelle les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 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 prévues aux titres II à IV de la présente convention collective.

Chapitre VII Santé, prévoyance, retraite complémentaire

Article 24: Maladie et accident

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053479

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.
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 25: Prévoyance et complémentaire santé

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053481

Les dispositions relatives à la prévoyance et à la complémentaire santé seront fixées respectivement dans les titres II à IV.

Article 26: Médecine du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053482

Conformément à l'article R. 4624-10 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 R. 4624-19 dudit code, qui bénéficient de cet examen avant leur embauche.
Toutefois, par dérogation à l'article R. 4624-10 précité, les salariés 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 d'un examen préalable à chaque embauche.
Conformément à l'article L. 4624-16 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 L. 4624-20 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. En ce qui concerne les salariés des titres II et III et conformément à l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, le salarié doit soumettre la fiche d'aptitude à jour à l'employeur 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 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 ses salariés embauchés en CDD d'usage.
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 27: Retraite complémentaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053489

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 des 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.

Article 28: Conditions particulières de travail à l'étranger

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053491

Couverture sociale
En cas d'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 où 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 droit une assurance contre les accidents, garantissant au salarié des indemnités en cas d'invalidité ou de décès ainsi que le remboursement des frais médicaux et 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.
Surveillance médicale
Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale demandée par l'employeur ou par 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 VIII Formation et emploi

Article 29: Formation professionnelle

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053492

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 intermittents du spectacle salariés en 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 30: Dispositions particulières en faveur de l'emploi des seniors

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053493

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de l'article L. 2122-8 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.

Chapitre IX Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

Article 31: Définitions et sanctions des VHSS

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039981

Afin que l'ensemble des professionnels de la production cinématographique et de films publicitaires puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de “ VHSS ”, les partenaires sociaux souhaitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

31.1 Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels. Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

« Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. […]

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour [objet] ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. »

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

« Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail. »

C'est particulièrement le cas dans la production cinématographique et de films publicitaires compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 du présent titre.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

« En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. »

31.2 Le harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :
1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le code du travail précise que « le harcèlement est également constitué :
1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits « sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. »

31.3 Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

L'article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait « d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante » est puni de l'amende prévu pour les contraventions de la 5e classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal, tel que rappelé à l'article 31.5 du présent chapitre.

31.4 Les agressions sexuelles

L'article 222-22-2 du code pénal définit l'agression sexuelle comme « le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte », la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du code pénal dispose que « les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. »

L'article 222-23 du code pénal dispose que « tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. »

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

31.5 La discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi, ainsi que le rappelle l'article 4 du présent titre Ier.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. »

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 32: Prévention des risques liés aux VHSS

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039979

32.1 Le kit de prévention des VHSS

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé « kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels », résultant d'un travail réalisé dans le cadre des Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et de la production audiovisuelle.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS / signaler ou réagir aux VHSS / traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est mis à disposition sur les sites du CPPHSCT cinéma, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

32.2 Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou a contrario tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque film notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L. 4121-3 du code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :
– la fiche outil « Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS » du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 ;
– le comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
– le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (« médecine du travail »), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
– les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;

– l'outil d'élaboration du DUERP spécifique aux secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d'évaluation des risques est consultable par l'ensemble des salariés de l'entreprise et ses modalités d'accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par tout moyen. (1)

32.3 L'information des salariés

L'information de l'ensemble des salariés constitue l'un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d'information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l'entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l'article L. 1321-1 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises.

Accessible à l'ensemble des salariés de l'entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l'article L. 1153-5 du code du travail :
– des dispositions de l'article 222-33 du code pénal ;
– des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
– des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
– – le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
– – l'inspection du travail ;
– – les services de secours d'urgence ;
– – le défenseur des droits ;
– – le référent VHSS au sens de l'article L. 2314-1 du code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu'il y en a un ;
– – le référent VHSS au sens de l'article L. 1153-5-1 du code du travail désigné par l'employeur au niveau de l'entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu'il y en a un ;
– – le référent VHSS au sens de l'article 33.1.3.3 de la convention collective, désigné par l'employeur au niveau du projet cinématographique parmi les salariés engagés en CDD d'usage, lorsqu'il y en a un ;
– – la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d'Audiens.

Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter. À cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l'exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe V de la convention collective.

Pour les salariés permanents, l'employeur invite périodiquement les salariés à signaler, le cas échéant, tout situation de VHSS dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant ces faits, dans une temporalité qui lui appartient, par exemple à l'occasion de réunions d'équipes ou d'entretiens individuels.

32.4 La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :
– acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
– contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues, à destination des personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de postes, responsables de département …) ;
– bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;
– être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

32.4.1. La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1er janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.
Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production cinématographique bénéficiant d'aides du CNC.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

À cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

32.4.2. La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux articles 32.1 à 32.3 susvisés, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au (x) niveau (x) de responsabilité du (des) salarié (s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des films, et plus particulièrement les techniciens et les artistes-interprètes, le ministère de la culture a annoncé en décembre 2023 la conditionnalité des aides du CNC à la formation obligatoire des équipes de long-métrage pour prévenir ces violences et, si elles se produisent, leur permettre de réagir efficacement.

Cette action de formation comprend :

– d'une part, un premier module en distanciel portant sur les fondamentaux des VHSS, à suivre une seule fois en dehors du temps de travail.

Les techniciens et artistes-interprètes ayant vocation à travailler sur des long-métrages doivent tous suivre ce module de formation.

À compter du 1er janvier 2025, l'embauche de ces salariés peut être conditionnée par les employeurs au suivi préalable de ce premier module ;

– d'autre part, un second module en présentiel, portant sur la contextualisation et l'opérationnalisation des acquis théoriques, à suivre lors de chaque projet pendant le temps de travail.

Le suivi de ce second module de formation par les salariés est conditionné au suivi préalable du premier module.

Les employeurs définissent les conditions d'organisation de ce temps de formation. Dans le cadre de leur pouvoir de direction, ils ont la faculté de rendre cette formation obligatoire pour les salariés sous contrat de travail. Le salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

(1) Le dernier alinéa de l'article 32.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4121-4 du code du travail, qui précisent les modalités d'accès des travailleurs au document unique.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 33: Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039977

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du code du travail précise aussi qu'« il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

33.1 Les acteurs internes à l'entreprise

33.1.1. L'employeur et ses représentants

L'article L. 4121-1 du code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, « l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner » (art. L. 1135-5 du code du travail).

Le producteur et ses représentants (notamment le directeur de production) mettent en en place et déploient les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Ils constituent les premiers destinataires des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés à l'article 33.2 du présent titre.

33.1.2. Les représentants du personnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

33.1.3. Le référent VHSS

33.1.3.1. Le référent VHSS du CSE

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L. 2315-18 du code du travail.

33.1.3.2. Le référent VHSS de l'entreprise

L'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, alors même que leur effectif est inférieur à 250 salariés. La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise peut constituer une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de

production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

33.1.3.3. Le référent VHSS du film

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés relevant des titres II et III de la présente convention, les partenaires sociaux décident de l'institution par voie conventionnelle d'un « référent VHSS du film », en sus des référents prévus par le code du travail et mentionnés aux articles 33.1.3.1 et 33.1.3.2. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

Principe de volontariat

La désignation d'un ou de plusieurs salarié (s) en tant que référent (s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

Formation obligatoire

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée à l'article 32.4 du présent accord ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

Désignation de référent (s)

Avant de désigner le (s) référent (s) VHSS d'un film, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Toute société de production peut désigner un ou des référent (s) VHSS du film.

Si au sein de l'équipe, une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires, la désignation d'un référent VHSS par l'employeur est obligatoire s'il n'y a pas de référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise. En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le référent VHSS après concertation avec l'équipe.

Dans la mesure du possible, la société de production essaie de tenir compte de l'organisation de la préparation, du tournage puis de la postproduction du film pour désigner un ou des référent (s) sur l'ensemble des phases de production.

En l'absence de référent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements. Toutefois, les salariés peuvent aussi s'adresser au CPPHSCT de branche. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

Rôle et missions

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements. Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce référent est :
– d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées à l'article 33.2 ci-dessous ;
– de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
– de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
– de recueillir les signalements des salariés ;

– de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
– d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CPPHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé à l'article 32.1.

Protection

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales seront réunies.

Moyens

Le producteur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex. : coordonnées des équipes, moyens matériels, etc.).

Le rôle de référent VHSS du film étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. En long-métrage, cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires.

33.2 Les acteurs externes à l'entreprise

33.2.1. Le service de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes concourant à la production des films, Thalie Santé est le service de santé au travail de référence. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

33.2.2. Le CPPHSCT de branche

Le Comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et des films publicitaires est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert (s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CPPHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CPPHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CPPHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CPPHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements. Aucun signalement anonyme ne pourra être traité.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CPPHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CPPHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins, ainsi que du film concerné. Aucune connée personnelle n'est recueillie dans ce cadre.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

33.2.3. La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

33.2.4. Les organisations syndicales et les organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche « contacts utiles » du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 de la convention collective.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

33.2.5. Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche :
– appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
– appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
– appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

Article 34: Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039975

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail :
– dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur ;
– dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement ;
– dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail trouve à s'appliquer.

34.1 La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (cf. article 31.5 ci-dessus).

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite « Sapin II » prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

34.2 La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié (e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS visés à l'article 33.1.3 du présent titre ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les dispositions relatives à la protection des personnes visées à l'article 34.1.

34.3 La procédure de traitement des signalements de VHSS

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1, notamment :
– la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
– l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte a minima les étapes suivantes :
1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue.

Chapitre X Dispositions finales

Article 35: Entrée en vigueur. – Durée. – Extension

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039971

Le titre Ier et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective, sont conclus pour une durée indéterminée.

Les titres II, III et IV sont obligatoirement référencés au titre Ier. Dans ces conditions, ils ne pourront être déposés et soumis à extension que conjointement au titre Ier ou, s'ils le sont séparément, en étant toujours référencés audit titre Ier.

Le titre Ier et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective, feront l'objet des formalités de dépôt, prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente. Pour être déposé, le texte de la convention collective devra comporter au minimum le titre Ier ainsi que l'un ou plusieurs des titres II à IV.

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

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.

Les titres, avenants et annexes, constituant ensemble la présente convention collective, s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de leur arrêté d'extension au Journal officiel.

En tant que de besoin et sauf disposition contraire dans la présente convention collective, ses titres, avenants et annexes, 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 36: Avantages acquis

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039967

La présente convention collective ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis, tels qu'ils sont définis par les articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, par les salariés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 37: Adhésion

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039963

Toute organisation d'employeurs ainsi que toute organisation syndicale de salariés ayant fait la preuve de sa représentativité dans la branche d'activité de la production de films cinématographiques ou de films publicitaires conjointement dans les titres Ier, II, IV ou dans l'ensemble des titres, non signataires de la présente convention et de ses différents titres, pourront y adhérer dans les conditions fixées à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail par l'adhérent.

Article 38: Révision

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039959

En application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 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 devront la notifier à chacun des autres signataires ou adhérents et à chacune des autres organisations syndicales représentatives de la branche qui ne serait ni signataire ni adhérente par lettre recommandée avec avis 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 3 mois suivant la notification.

Une demande de révision peut être présentée par un ou plusieurs signataires et/ ou adhérents. Dans le cas où elle n'est 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 6 mois suivant la notification.

Article 39: Dénonciation (1)

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039956

En application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, les titres constituant la présente convention collective peuvent 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 avis de réception et ne prendra effet qu'à l'issue d'un préavis de 6 mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle, mais toute dénonciation de l'annexe III vaut dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation de l'annexe III.

La dénonciation de l'article I. 1 du titre Ier, 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.

La dénonciation partielle peut viser l'intégralité des articles du titre Ier de la présente convention collective, à l'exception de l'article I. 1 relatif au champ d'application.

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 3 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 leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 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 leur effet entre les autres parties à la présente convention collective ; en ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 mois.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2015-art. 1)

Titre II Techniciens de la production cinématographique

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051940816

Le titre II est établi en conformité et en application des dispositions du titre Ier « Dispositions communes ».

Le titre II est applicable limitativement aux salariés techniciens concourant 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 sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions fixées au chapitre Ier du présent titre, et par exception à certains personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film, engagés sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun et entrant dans la comptabilité du film.

A compter de son entrée en vigueur, ce présent titre, à l'exception de l'accord national professionnel du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres, annule et remplace les dispositions de la convention collective nationale des techniciens signée le 30 avril 1950, celles de la convention collective nationale des travailleurs indépendants signée le 1er août 1960 et celles des dispositions communes du protocole d'accord du 29 mars 1973 relatives aux conventions susdites.

Pour l'application de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la présente convention collective, concernant les films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), les partenaires sociaux conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française :
– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.
Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément ;
– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être communiquées aux salariés avant leur 1er jour de travail. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une reddition de comptes.

Pour l'application de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la présente convention collective, les partenaires sociaux conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses

extérieures à la société de production (hors imprévus) :
– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.
Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément.
– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être précisées aux contrats de travail des salariés. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une première reddition de comptes.

Chapitre Ier Titres des fonctions

Article 2: Titres et définitions des fonctions

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053776401

Les titres des fonctions s'entendent au masculin comme au féminin.

Ces présentes classifications sont fondées indistinctement, dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations représentatives de la branche de la production cinématographique se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner et, s'il y a lieu, réviser, modifier, supprimer ou ajouter des classifications à la présente grille.

La présente liste précise, pour chacune d'elles, sa classification cadre ou non-cadre.

Titres et définitions des fonctions

Branche réalisation

Réalisateur cinéma
Cadre collaborateur de création
En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué ou du producteur exécutif, il assure, indépendamment de son contrat d'auteur, la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de son.
Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, 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.
Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Réalisateur de films publicitaires
Cadre collaborateur de création
En qualité de technicien salarié de la société du producteur, il assure, indépendamment de son contrat d'auteur, la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de son.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur et sur accord du commanditaire du film, il choisit ses collaborateurs de création ainsi que les acteurs en accord avec le commanditaire du film 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 participe éventuellement aux travaux de montage, de mixage et de finitions jusqu'à la copie standard, suivant les indications du producteur et du commanditaire du film.
Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma
Cadre
A partir des directives artistiques et techniques du réalisateur du film et sur ses indications, il dirige l'équipe complémentaire de tournage.

Conseiller technique à la réalisation cinéma
Cadre
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'acteurs.

Premier assistant réalisateur cinéma
Cadre
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.

Second assistant réalisateur cinéma
Non-cadre
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.

Auxiliaire à la réalisation cinéma
Non-cadre
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 en tant qu'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de premier assistant réalisateur cinéma et second assistant réalisateur cinéma soient pourvus ou que le poste de premier assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Scripte cinéma
Cadre
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, il est chargé de préminuter le scénario et d'établir une continuité chronologique. Responsable de la continuité, il veille à sa bonne mise en œuvre pendant le tournage.

Assistant scripte cinéma
Non-cadre

Assiste le scripte dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Technicien retour image cinéma
Non-cadre
A disposition du réalisateur et du producteur, il 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.

Directeur de casting cinéma
Cadre
Le directeur de casting cinéma est le collaborateur artistique du réalisateur, responsable de la recherche et des propositions de distribution des acteurs pour interpréter les personnages, majeurs ou mineurs, en fonction du scénario et en accord avec les orientations de création définies par le réalisateur et le producteur.
À ce titre, il intègre les contraintes artistiques et financières propres à chaque film et tient compte de l'évolution potentielle de celles-ci en fonction des propositions qu'il émet en veillant à préserver la cohérence de ses choix.
Son expertise repose sur une connaissance approfondie du parcours des acteurs, de leurs compétences et aptitudes, et de leur capacité à s'adapter à différents types de rôles.
Il guide les comédiens dans leur interprétation pendant les auditions qu'il organise sous forme de mises en scène et de jeu, de mises en situation, de scènes partagées avec d'autres acteurs, afin d'évaluer avec le réalisateur et le producteur leur capacité à incarner pleinement les personnages et s'intégrer dans l'univers du film.
Il peut être engagé pour des études préalables qui consistent notamment à prospecter les acteurs ayant vocation à incarner les rôles principaux susceptibles notamment de générer de l'intérêt auprès du public.

Assistant de direction de casting cinéma
Non-cadre
L'assistant de direction de casting cinéma l'assiste dans toutes ses tâches et assure principalement la coordination des auditions, la gestion des communications avec les acteurs et actrices et leurs agents, ainsi que l'organisation logistique des séances de casting, aux fins d'optimiser la synchronisation de toutes ces étapes.

Chargé de la figuration cinéma
Non-cadre
En collaboration avec le réalisateur et les assistants réalisateurs, et sur la base du scénario, il est chargé de rechercher les acteurs de complément correspondants aux besoins narratifs et visuels du film, puis de planifier et d'organiser leur venue sur le plateau à partir des informations consignées sur le plan de travail et la feuille de service.
Il collecte les renseignements individuels nécessaires à leur embauche et transmet à l'administration de production les informations permettant d'établir leurs bulletins de salaire et les attestations afférentes.
Il peut être chargé de rechercher les interprètes, notamment pour les rôles que le directeur de casting ne prend pas en charge.
Il peut être amené à encadrer un ou plusieurs assistants.

Assistant au chargé de la figuration cinéma
Non-cadre
Assiste le chargé de la figuration et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Repéreur cinéma
Cadre
À partir du scénario et suivant les indications du réalisateur et du producteur (ou de son représentant), le repéreur recherche et propose des lieux correspondant aux différents décors.
En accord avec le directeur de production, il définit le cadre de sa mission ainsi que les moyens humains et matériels nécessaires.

En s'appuyant sur ses connaissances historiques, géographiques, architecturales et patrimoniales, il organise ses prospections pour identifier des lieux adaptés aux exigences artistiques, techniques et économiques du projet.
Il se déplace sur site pour vérifier l'adéquation du potentiel décor aux intentions scénaristiques et de la mise en scène, en tenant compte des interventions possibles du chef décorateur et du directeur de la photographie. Il évalue les contraintes logistiques et transmet aux gestionnaires, propriétaires ou occupants des lieux les informations nécessaires pour anticiper l'accueil du tournage.
Il recueille et présente les éléments permettant d'éclairer l'avis du réalisateur et des différents collaborateurs concernés. Il organise les visites et accompagne la prise de décision. Il ajuste ses recherches en fonction de l'évolution du projet.

Répétiteur cinéma
Non-cadre
Dans le respect des consignes du réalisateur, il assure, avant et pendant le tournage, la préparation des acteurs, notamment pour jouer dans une langue qui leur est étrangère. Il assure, éventuellement, le suivi du travail en postsynchronisation.

Responsable des enfants cinéma
Non-cadre
Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant, le cas échéant, la durée de préparation du film 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.

Branche administration

Directeur de production cinéma
Cadre collaborateur de création
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 de 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 agrée celui-ci. Il est chargé notamment de l'engagement des salariés concourant à la réalisation du film.

Coordinateur de production cinéma
Cadre
Collaborateur direct du directeur de production cinéma, de l'ensemble des chefs de poste et des agents artistiques, il assure la coordination générale, soit la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de liaisons entre les départements et l'administration, la gestion et le suivi des dossiers administratifs et juridiques (en collaboration avec la production et ses services juridiques). Il veille à leurs conformités avec la réglementation en vigueur, sous l'aval du directeur de production.
Il supervise les procédures d'engagement des salariés de chacun des départements de la production du film. Il prend en charge l'ensemble des demandes dérogatoires nécessitées par le tournage (notamment emploi de mineur, dérogation de nuit, visas).
Il centralise et transmet l'ensemble des informations liées au tournage à l'ensemble des équipes.
Il assure la liaison avec le ou les coproducteurs étrangers ou avec le producteur étranger en cas de production exécutive.
Il encadre le travail des assistants de production et des assistants de production adjoints s'il y a lieu et peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous les directives du directeur du production.

En publicité, il assure également la coordination des dossiers artistiques, le suivi du casting et la liaison avec l'agence et l'annonceur.

Administrateur de production cinéma
Cadre
Collaborateur du producteur et du directeur de production, il assure la gestion administrative, comptable et sociale du film et, notamment, établit les bulletins de salaire. 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.

Administrateur adjoint comptable cinéma
Non-cadre
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.

Assistant de production
Non-cadre
Il est l'assistant du directeur de production et/ou du coordinateur de production cinéma. Il peut être chargé, sous ses/leurs directives et leur contrôle, des travaux d'assistanat administratif.
Il effectue des tâches de suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film concernés.
Il peut être chargé de l'établissement de documents organisationnels tels que les bibles et les feuilles de service en collaboration avec la mise en scène et la régie.
Il peut assurer le suivi logistique des voyages et hébergements.
Il peut être engagé pour des études préalables. Dans ce cas, sous les directives du producteur ou de son représentant, il effectue les tâches administratives que nécessitent le développement ou le financement d'un projet, notamment la préparation des dossiers de production.

Assistant de production adjoint
Non-cadre
Il exécute des tâches simples de secrétariat sous la direction du coordinateur de production cinéma et/ou de l'assistant de production cinéma.

Assistant comptable de production cinéma
Non-cadre
Assistant de l'administrateur adjoint film, il est chargé d'exécuter des travaux d'administration et de comptabilité courante de la production du film.

Branche régie

Régisseur général cinéma
Cadre
Collaborateur direct du directeur de production. Pendant la préparation, il participe aux repérages et à 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.

Régisseur adjoint cinéma
Non-cadre
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.

Auxiliaire à la régie cinéma
Non-cadre
Sous les directives du régisseur général cinéma ou du régisseur adjoint cinéma, il effectue des travaux liés à la régie, notamment :
– il effectue des courses diverses de proximité en liaison avec le tournage du film ;
– il participe à l'organisation des tournages en décors naturels et à la surveillance de la circulation sur le lieu de tournage ;
– dans les lieux de décors naturels, il installe l'intérieur des loges des comédiens et maquillage ;
– il assure la fourniture et la tenue de la table régie, mise à la disposition de l'équipe de tournage.
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.

Branche image

Directeur de la photographie cinéma
Cadre collaborateur de création
Collaborateur direct du réalisateur, il a la responsabilité de la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du film. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vues. 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 vues, du chef électricien et, éventuellement, du chef machiniste pour les problèmes de lumière. Il surveille l'étalonnage 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 les techniques informatiques. Dans l'exercice de ses fonctions, il veille aux règles d'hygiène et de sécurité.

Cadreur cinéma
Cadre
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.

Cadreur spécialisé cinéma
Cadre
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 prises de vues au moyen d'un bras mécanique stabilisateur (exemple : steadicam), porté ou fixe, ou dans le cadre de toute autre prise de vues spécialisée.

Premier assistant opérateur cinéma
Cadre
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.

Deuxième assistant opérateur cinéma
Non-cadre
Assiste le premier 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.

Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma
Cadre
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.

Photographe de plateau cinéma
Cadre
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.

Étalonneur cinéma
Cadre
En collaboration avec le réalisateur et le directeur de la photographie, l'étalonneur cinéma assure la cohérence esthétique et artistique de l'apparence des images du film.
Avant le tournage, il propose, le cas échéant, la texture et l'équilibre photométrique et colorimétrique général, adaptés à la mise en scène et au scénario. À ce titre, il participe de même à la mise en place des dispositifs techniques en collaboration avec le directeur de la photographie cinéma, y compris lors des essais caméra.
Durant le tournage, il supervise, s'il y a lieu, les préréglages nécessaires pour assurer le rendu souhaité du grain, des tonalités et des ambiances.
Lors des opérations de post-production, il réalise les différents équilibres assurant la cohérence de pose et de coloration d'un plan à l'autre et d'une séquence à l'autre.
L'étalonneur cinéma peut encadrer une équipe dont il coordonne les interventions en fonction de la planification des taches et de leur simultanéité.

Assistant étalonneur cinéma
Non-cadre
L'assistant étalonneur assiste l'étalonneur dans sa fonction. Plus particulièrement, il prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage tels que les rushes, les effets visuels destinés à être incrustés (VFX) et les éléments annexes. Il assure la conformation du film et les exports sous la supervision de l'étalonneur cinéma. Il collabore à la mise en ordre des sessions d'étalonnage.

Branche son

Chef opérateur de son cinéma
Cadre collaborateur de création
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.

Premier assistant opérateur du son cinéma
Cadre
Sous les directives du chef opérateur du son, il assure, en fonction de la prise de vues, 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 du matériel son.

En suite de la fonction de premier assistant opérateur du son cinéma sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

Second assistant opérateur du son cinéma
Non-cadre
Il assiste le premier assistant opérateur du son cinéma dans sa fonction. Il assure les perches de complément. Il a la connaissance de tous moyens d'enregistrements, assure la mise en place, le rangement et l'entretien du matériel son.

Branche costumes

Créateur de costumes cinéma
Cadre collaborateur de création
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, échantillonnages, documentation…
Il établit le devis costumes 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 choisis 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.

Chef costumier cinéma
Cadre
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 et le producteur ou son représentant, 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 costumes 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 choisis 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.

Premier assistant costume cinéma

Cadre

Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma et/ ou le chef costumier cinéma, avec une fonction d'encadrement d'une équipe, dans la conception, la fabrication, la recherche et les essayages de costumes, dans l'organisation du travail, notamment sur l'élaboration et la gestion du devis costume, ainsi que dans la direction et la gestion du travail de l'équipe dont celui-ci a la responsabilité. Il veille à la logistique du tournage, 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.

Costumier cinéma
Non-cadre
Sous la direction, selon le cas, du créateur de costumes, du chef costumier ou du premier assistant costumes, il collabore à la recherche et aux essayages de costumes, ainsi qu'à l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks, à la coordination entre les fournisseurs et la production, ainsi

qu'à l'entretien des vestiaires des comédiens et au confort de ces derniers tant lors de l'installation des loges que sur le plateau et assure la supervision de l'activité du ou des habilleurs. Il peut planifier les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.

Habilleur cinéma
Non-cadre
Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage 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 le scripte.
Il a la responsabilité du rangement et de l'entretien des costumes.

Teinturier patineur costumes cinéma
Non-cadre
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.

Chef d'atelier costumes cinéma
Non-cadre
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 de costumes.
Il participe aux essayages des nouveaux modèles.

Couturier costumes cinéma
Non-cadre
Il exécute les tâches confiées par le chef d'atelier costumes cinéma, notamment dans la fabrication des costumes.

Branche maquillage

Chef maquilleur cinéma
Cadre
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 le chef coiffeur cinéma. 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.

Maquilleur cinéma
Non-cadre
Exécute des maquillages et raccords sous la responsabilité du chef maquilleur. Il surveille l'état du maquillage des artistes sur le plateau.

Branche coiffure

Chef coiffeur cinéma
Cadre
Est chargé, selon 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 son adaptation conformément au scénario, en accord, s'il y a lieu, avec les maquettes du créateur de costumes.

Coiffeur cinéma
Non-cadre
Sous la responsabilité du chef coiffeur, il procède à la coiffure des interprètes selon le scénario et en surveille l'état sur le plateau.

Branche décoration

Chef décorateur cinéma
Cadre collaborateur de création
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 et 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 des différentes équipes et de ses assistants mis 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, à l'aménagement et à la construction des décors dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Ensemblier décorateur cinéma
Cadre
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, 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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Superviseur de décor cinéma
Cadre
Lorsque le film nécessite la répartition de l'équipe décoration en plusieurs sous-équipes intervenant simultanément sur différents décors, il organise le département décor sous les directives du chef décorateur cinéma qu'il doit pouvoir remplacer en cas d'absence temporaire.
À ce titre, il collabore à la conception des décors, coordonne les équipes décoration et construction en établissant les grilles calendaires de travail, supervise la partie technique, établit et assure le suivi du budget estimatif décoration global, assisté par l'administrateur de décor. Dans ce cadre, il est l'interlocuteur direct du directeur de production cinéma.

Premier assistant décorateur cinéma
Cadre
Il seconde le chef décorateur cinéma 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, et collabore à la conception des plans.
En l'absence de superviseur de décor cinéma, il participe à l'établissement du budget estimatif décoration et coordonne, selon le plan de travail, les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors.

Deuxième assistant décorateur cinéma
Non-cadre
Il assiste le premier assistant décorateur cinéma dans ses fonctions et exécute les plans et détails nécessaires à la réalisation des décors. Il est capable de réaliser des maquettes d'étude et de représentation des décors.

Assistant dessinateur décoration cinéma
Non-cadre
Il assiste le second assistant décorateur cinéma dans ses fonctions d'exécution de plans, éléments de graphisme et détails techniques simples. Il peut participer à la réalisation de maquettes d'études de représentation des décors, toujours sous la supervision du deuxième assistant décorateur cinéma.

Troisième assistant décorateur cinéma
Non-cadre
Salarié membre de l'équipe de l'assistanat de décoration, 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 de deuxième assistants soient pourvus.

Administrateur de décor cinéma
Non-cadre
Sous la direction du chef décorateur cinéma et/ou du superviseur de décor, il est chargé du suivi du budget, des commandes et des factures en lien avec l'administration de production du film.
Il veille à la bonne coordination entre les fournisseurs et la production.

Ensemblier cinéma
Cadre
Il est chargé par le chef décorateur cinéma de rechercher et de choisir les meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors, d'en assurer la livraison et la restitution 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 cinéma, il assure la gestion du budget meubles et accessoires.

Assistant ensemblier cinéma
Non-cadre
Il assiste l'ensemblier cinéma dans ses fonctions de prospection, de livraison et de restitution en temps utile de meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors. Il aide également à leur mise en place dans le décor sous la supervision de l'ensemblier cinéma.

Régisseur d'extérieurs cinéma
Cadre
Il est chargé de la recherche, de la fourniture, de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, matériaux, etc., 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.

Assistant régisseur d'extérieurs cinéma
Non-cadre
Il assiste le régisseur d'extérieurs cinéma dans l'approvisionnement, la fourniture, la restitution aux fournisseurs des accessoires, matériaux, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant.

Accessoiriste de plateau cinéma
Non-cadre
Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma et de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place des raccords de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues.
Il veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords de scène indiqués sur 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.

Assistant accessoiriste de plateau cinéma
Non-cadre
Il assiste l'accessoiriste de plateau cinéma dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci. Il assure la gestion des accessoires stockés dans l'espace de l'accessoiriste (camion, local etc.), veille à la préparation et au rangement des accessoires jouant, et seconde l'accessoiriste de plateau cinéma sur le plateau lors des opérations nécessitant la présence d'un assistant accessoiriste de plateau cinéma.

Accessoiriste aux meubles cinéma
Non-cadre
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.

Peintre d'art de décor cinéma
Non-cadre
Peintre d'art, il compose et exécute les fresques, découvertes ou tous motifs décoratifs de style sous la direction du chef décorateur cinéma ou de l'ensemblier décorateur cinéma.

Infographiste de décor cinéma
Non-cadre
Il est 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.

Illustrateur de décor cinéma
Non-cadre
Il est 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.

Chef tapissier de décor cinéma
Non-cadre
Collaborateur du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de l'ensemblier cinéma. Est capable d'exécuter une esquisse, d'en arrêter graphiquement les coupes, d'accomplir tous travaux d'après des dessins et des documents d'époque. Est capable de coordonner au décor et aux techniques de prise de vues des ensembles décoratifs textiles et d'en assurer l'exécution et l'installation.

Tapissier de décor cinéma
Non-cadre
Assistant du chef tapissier de décor cinéma, il exécute et installe tous les ouvrages de couture que nécessitent les travaux de tapisserie.

Branche montage

Chef monteur cinéma
Cadre collaborateur de création
Collaborateur de création, 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 pour une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film.
Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film. À ce titre, il peut être appelé à donner des indications au mixeur durant le mixage.

Premier assistant monteur cinéma
Non-cadre
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, postsynchronisation…).

Deuxième assistant monteur cinéma
Non-cadre
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.

Chef monteur son cinéma
Cadre collaborateur de création
Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique de choisir, monter à l'image les sons provenant du tournage, des sons additionnels et, le cas échéant, créer ou faire créer les sons nécessaires à l'élaboration de l'univers sonore du film défini avec le réalisateur, en liaison avec le chef monteur cinéma. À ce titre, il détermine avec la production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires. Pour le mixage, il collabore avec le mixeur cinéma pendant une durée adaptée aux spécificités artistiques et techniques du film pour réaliser l'équilibre entre les différents éléments de la bande-son. Enfin, il prépare la version internationale.

Assistant monteur son cinéma
Non-cadre
Sous les directives du chef monteur son cinéma, l'assistant monteur son cinéma se voit confier des tâches techniques ou artistiques par ce dernier. De plus, il assure le suivi des échanges entre les différents intervenants de la post-production (montage, image, bruitage, postsynchronisation, mixage) concernant les différentes versions de montage du film (réception des éléments, export de sons nécessaires, conformation des sessions …).

Bruiteur
Cadre collaborateur de création
Sous la direction du réalisateur et en concertation avec les équipes de montage et de montage son, il crée en auditorium, à l'aide des accessoires qu'il fournit, et en parfait synchronisme avec les images du film, les éléments sonores qui seront utilisés en complément du montage son pour le mixage de la bande sonore originale du film et de sa version internationale.

Assistant bruiteur
Non-cadre
Collaborateur direct du bruiteur et sous sa responsabilité, il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à la création des éléments sonores. Il peut seconder le bruiteur en participant à cette création.

Coordinateur de postproduction cinéma
Cadre
En relation avec les chefs de poste concernés, en particulier avec le chef monteur, il assure des tâches de coordination, de suivi et de mise en œuvre des moyens de postproduction tels qu'ils sont définis conformément au planning de postproduction et au devis établi par le directeur de production.

Branche mixage

Mixeur cinéma
Cadre collaborateur de création
Sous la direction du réalisateur, en collaboration directe avec celui-ci et les équipes de montage et de montage son pendant une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film, il s'occupe de l'enregistrement des postsynchronisations et des bruitages et il est chargé en auditorium, dans les conditions d'écoute d'une salle

de cinéma, du traitement, du mélange et de la spatialisation de tous les éléments qui constitueront la bande sonore définitive du film.
Il est, artistiquement et techniquement, le responsable final de celle-ci et, à ce titre, garantit sa bonne transposition en salle de cinéma ainsi que sur l'ensemble des supports de diffusion utilisés.

Assistant mixeur cinéma
Cadre
Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous sa responsabilité. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger.

Branche collaborateurs techniques spécialisés

Superviseur d'effets physiques cinéma
Cadre
Il est chargé de la conception et de l'exécution des effets spéciaux physiques (pluie, brouillard, explosions…). 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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Assistant effets physiques cinéma
Non-cadre
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.

Animatronicien cinéma
Non-cadre
Spécialiste chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Branche machinistes de prise de vues

Chef machiniste prise de vues cinéma
Non-cadre
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 de manipuler tous les moyens techniques nécessaires à la mise en place des éclairages et du matériel de prise 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.

Sous-chef machiniste prise de vues cinéma
Non-cadre
Machiniste qui assiste ou supplée le chef machiniste de 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.

Machiniste prise de vues cinéma
Non-cadre
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 de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Branche électriciens de prise de vues

Chef électricien prise de vues cinéma
Non-cadre
Collaborateur du directeur de la photographie, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe d'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 mise à sa disposition, il est qualifié pour vérifier et veiller au bon fonctionnement et à la conformité des branchements électriques sur le lieu du tournage, dans le respect des règles de sécurité.

Sous-chef électricien prise de vues cinéma
Non-cadre
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 d'électriciens. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Electricien prise de vues cinéma
Non-cadre
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 de prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Conducteur de groupe cinéma
Non-cadre
Il a la charge de l'entretien, du bon fonctionnement 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 d'électriciens pour l'installation du matériel.

Chef électricien de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, il dirige l'équipe d'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 mise à sa 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.

Sous-chef électricien de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, électricien de studio capable de seconder le chef électricien de construction, notamment dans la coordination de l'équipe d'électriciens de studio. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Electricien de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, 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 dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Branche construction de décors

Chef constructeur cinéma
Cadre
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.

Chef machiniste de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, 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 ses fonctions, au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Sous-chef machiniste de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, il seconde le chef machiniste dans le montage et le démontage des décors.

Machiniste de construction cinéma
Non-cadre
En studio et en construction extérieure de décors, spécialiste capable d'effectuer le montage et le démontage des décors sous la direction du chef et/ou du sous-chef machiniste de construction.

Chef menuisier traceur de décor cinéma
Non-cadre
Responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de menuiserie spécifiques aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef menuisier traceur de décor cinéma
Non-cadre
Menuisier capable de seconder le chef menuisier de décor, notamment dans la coordination des équipes de menuiserie.

Menuisier traceur de décor cinéma
Non-cadre
Menuisier spécialisé capable de tracer et d'exécuter tous les ouvrages de menuiserie inhérents et spécifiques aux décors de cinéma.

Menuisier de décor cinéma
Non-cadre
Menuisier chargé d'assurer l'exécution de tout ouvrage nécessaire au décor et de travailler sur toutes les machines, excepté la toupie.

Toupilleur de décor cinéma
Non-cadre
Menuisier qualifié dans le toupillage. Il est chargé de l'exécution des éléments de menuiserie réalisés à la toupie.

Maquettiste de décor cinéma
Non-cadre
Spécialiste chargé d'exécuter tous travaux fins en modèle réduit, sous les indications du chef décorateur.

Maçon de décor cinéma
Non-cadre
Sous la responsabilité du chef constructeur, spécialiste chargé d'exécuter les travaux de maçonnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef serrurier de décor cinéma
Non-cadre
Serrurier responsable de la fabrication des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Serrurier de décor cinéma
Non-cadre
Spécialiste chargé de réaliser des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef sculpteur de décor cinéma
Non-cadre
Sous les directives du chef 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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sculpteur de décor cinéma
Non-cadre
Sculpteur capable de seconder le chef sculpteur de décor, exécute les travaux de sculpture inhérents aux décors.

Chef staffeur de décor cinéma
Non-cadre
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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef staffeur de décor cinéma
Non-cadre
Staffeur capable de seconder le chef staffeur de décor, notamment dans la coordination des équipes de moulage et de staff nécessaires au décor.

Staffeur de décor cinéma
Non-cadre
Spécialiste, il exécute les travaux de moulage et de staff sous la direction du chef staffeur.

Chef peintre de décor cinéma
Non-cadre
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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef peintre de décor cinéma
Non-cadre
Il seconde le chef peintre et coordonne le travail de l'une des équipes de peintres en décoration.

Peintre de décor cinéma
Non-cadre
Peintre spécialiste, il exécute les travaux de peinture spécifiques aux décors de cinéma.

Peintre en lettres de décor cinéma
Non-cadre
Spécialiste, il exécute les graphismes et logos peints selon les indications du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur.

Peintre en faux bois et patine décor cinéma
Non-cadre
Spécialiste, il exécute tous travaux d'imitation bois, marbre, trompe-l'œil et de patine selon les indications du chef décorateur et/ou du chef peintre.

Rippeur de meublage et de construction cinéma
Non-cadre
Sous les directives du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier cinéma, du premier assistant décorateur cinéma, du régisseur d'extérieurs cinéma ou du chef constructeur cinéma, il est, avec son binôme, un spécialiste garant de la manutention et du transport des meubles, des œuvres d'art, des éléments et matériaux nécessaires à la mise en place des décors. Il veille à leur intégrité, à leur bon chargement et à leur bon arrimage. Dans le cadre de sa fonction, il assure la conduite du véhicule adapté au transport. Il participe à l'aménagement et au déménagement des décors de cinéma.

Article 3: Dépôt institutionnel de la liste des titres et définitions de fonctions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053510

La liste des titres et fonctions professionnelles définie ci-dessus sera déposée auprès de la caisse des congés spectacles, de l'Unédic, de Pôle emploi et de l'Afdas, ainsi notamment que de l'IRPS (ARRCO) et de l'IRCPS (AGIRC) Audiens, afin d'intégrer les modifications d'appellation des titres de fonctions existants et les titres et définitions de fonctions qui sont ajoutés.

Chapitre II Droit syndical et représentation des salariés

Article 4: Liberté syndicale

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053511

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières, applicables spécifiquement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage et concourant à la réalisation des films.
Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au

syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.
Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.
Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou à des sessions de formation économique, sociale et syndicale.
Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des dispositions définies dans les articles du présent chapitre.

Article 5: Exercice du droit syndical

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053512

L'exercice du droit syndical s'accomplit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Compte tenu du fait :
– que l'activité de réalisation de films est indépendante de l'activité des personnels liés à l'activité permanente des entreprises de production au siège desdites entreprises et s'exerce dans des lieux itinérants et extérieurs aux locaux des sièges des sociétés de production ;
– que les techniciens concourant à la réalisation d'un film sont engagés pour la durée déterminée en vue de sa réalisation, allant de quelques jours à quelques semaines, outrepassant rarement 12 semaines,
les parties contractantes, constatant que les dispositions de droit commun concernant l'exercice du droit syndical ne peuvent trouver d'effet, conviennent d'adapter, par les dispositions qui suivent l'exercice du droit syndical propre aux techniciens, afin d'assurer à ceux-ci un exercice de ces droits et une représentation collective effective.

Article 6: Droit d'information syndicale

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053513

Chaque organisation syndicale représentative de la branche production cinématographique pourra mandater un représentant, qui disposera, durant le tournage du film, et sur rendez-vous fixé en accord avec le directeur de production, d'un droit d'information syndicale auprès des équipes de tournage des films, pris sur le temps de travail.
Cette réunion d'information, lors du tournage du film, ne pourra excéder 15 minutes.

Article 7: Délégués de plateau

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053514

Il est institué une représentation spécifique, pour la réalisation de chacun des films, des équipes de techniciens par des délégués de plateau élus.
Ces délégués de plateau sont les représentants directs des techniciens auprès du producteur ou de son

représentant pour toute question relative à la présente convention.
Dans les trois premiers jours de tournage des films seront organisées des élections de délégués de production titulaires et suppléants :
– un titulaire et un suppléant représentant les techniciens de tournage ;
– le cas échéant, un titulaire et un suppléant représentant les salariés de construction de décors, dont le lieu de travail est distinct du tournage.
Ces élections sont organisées en un seul tour.
Les candidats devront se présenter au nom de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche production cinématographique et/ou du titre II.
A défaut, pourra faire acte de candidature, sans référence à une organisation syndicale représentative des techniciens, tout autre salarié appartenant à l'équipe technique.
Les candidats à ces élections devront justifier avoir collaboré dans la production cinématographique ou la production de films publicitaires sur au moins trois films et cumulé un total minimal de 20 semaines de travail et sont engagés pour la durée du tournage du film ou pour la durée de construction des décors.
Si le contrat de travail d'un délégué de plateau prend fin avant la fin du tournage ou avant le terme de la construction des décors, de nouvelles élections devront être organisées dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.
Aucune mesure discriminatoire dans le cadre de leur mandat ou de leurs fonctions professionnelles ne pourra être prise à leur encontre par le producteur ou son représentant.
L'existence et le mandat de ces délégués de plateau sont indépendants de ceux des représentants du personnel représentant les salariés liés à l'activité pérenne et permanente des entreprises de production, employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Article 8: Comité central interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053515

Les entreprises de production, préalablement à tout tournage de films, doivent adresser une déclaration de chantier au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique institué par l'accord du 17 décembre 2007 ainsi que toute déclaration d'accident de travail ou de trajet survenu dans leur entreprise.
Toutes les entreprises de production visées par le champ d'application sont tenues de s'acquitter des cotisations fixées par l'accord précité.
Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 décembre 2007, seront organisées les élections des représentants des organisations syndicales de salariés en confiant à Audiens la mise en œuvre des opérations électorales. Les premières élections se dérouleront au plus tard fin avril 2012.
Ces élections auront lieu tous les 4 ans.
Seront électeurs pour le collège des techniciens concourant à la réalisation des films ceux qui auront justifié avoir perçu dans l'année de référence retenue, dans la branche production cinématographique et films publicitaires, des salaires dont le montant total est au moins équivalent à 3 Smic mensuels sur les trois années précédant l'année de la date des élections.

Chapitre III Salaires

Article 9: Grilles de salaires minimaux garantis

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053518

Pour chacune des fonctions fixées à l'article 2, chapitre Ier, est établi un salaire minimum garanti de 39 heures hebdomadaires comprenant 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures supplémentaires majorées de 25 %. La grille de salaires ci-dessus définie est fixée dans l'annexe I de la présente convention.

Article 10: Réévaluation des salaires

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053519

Les salaires minimaux des techniciens de la production cinématographique seront réévalués au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.
Lors des négociations, afin de fixer le montant éventuel de ces réévaluations, il sera tenu compte du pourcentage d'augmentation du coût de la vie, mesuré par l'Insee (indice des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé [France entière, métropole et DOM], valorisé respectivement au 30 novembre et au 31 mai).
Les grilles de salaires minimaux garantis réévalués au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année feront l'objet, s'il y a lieu, d'un avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 ainsi que de l'article D. 2231-2 du code du travail.
Les diverses indemnités (repas, casse-croûte et transport) seront réévaluées aux mêmes dates et selon le même pourcentage que les salaires minimaux garantis.

Article 11: Paiement des salaires

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053522

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 2 premiers jours de la semaine qui suit.

Article 12: Intéressement aux recettes

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053523

Il est institué, dans les conditions fixées en annexe III pour les techniciens participant à la réalisation d'un film déterminé et correspondant à des caractéristiques économiques particulières définies dans ladite annexe, un accord d'intéressement spécifique aux recettes d'exploitation desdits films.

Chapitre IV Engagement

Article 13: Visite médicale d'embauche

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053524

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié devra justifier d'un certificat d'aptitude au travail en cours de validité, délivré par le centre médical de la Bourse ou par un autre centre médical agréé.

Article 14: Conditions exceptionnelles de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053525

Dans le cas où le tournage du film demanderait à être exécuté dans des conditions exceptionnelles, particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation, de mer, conditions périlleuses), les conditions d'engagement et la composition de l'équipe technique seront réglées avant l'engagement des techniciens et après une étude approfondie des problèmes posés.
Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale, vaccination et autres traitements préventifs demandés par le producteur ou des compagnies d'assurances. Le cas échéant, une visite médicale spécifique permettra de déterminer si le salarié est apte à accomplir sa prestation de travail dans les conditions exceptionnelles envisagées.
Ces visites médicales ainsi que ces vaccinations ou autres traitements préventifs seront à la charge du producteur.
Le producteur sera, en outre, tenu de souscrire une assurance spéciale indépendante, garantissant un capital décès et invalidité payable à l'assuré ou à ses ayants droit, basée sur les appointements du salarié pour la durée de son contrat multiplié par 5, avec un minimum de 150 000 €, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation et, bien sûr, 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 le producteur ou remboursés au technicien sur justificatif.
En cas d'accident du travail grave ou de maladie grave nécessitant une hospitalisation survenant dans un pays étranger, l'assurance devra couvrir les frais sanitaires exposés et l'éventuel rapatriement du salarié.

Article 15: Interdiction du recours à but lucratif à des entreprises de travail temporaire ou de prestation de service

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053776406

En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 2 du chapitre Ier du titre II, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de

production déléguées.

Une société de production peut toutefois recourir aux services d'une entreprise tierce pour lui déléguer la réalisation d'une prestation de service ou d'une commande livrable exclusive de tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Cette prestation est indépendante de la réalisation du film, réalisée en dehors de tout lien de subordination et ne se rattache à aucun des services organisés que constituent les branches des métiers visés à l'article 2 du présent titre.

Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction.

Chapitre V Contrat de travail

Article 16: Contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053527

Les techniciens concourant à la réalisation des films sont engagés en application des dispositions des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 du code du travail par contrat à durée déterminée d'usage.
Tout engagement fera l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage écrit et signé par les deux parties.
Les contrats seront établis en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié au plus tard au jour de sa prise d'effet.
Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :
– pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation du film ;
– pour une durée déterminée de date à date ;
– à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile.
Dans ce dernier cas, la journée est indivisible et payable pour 7 heures au minimum.

Article 17: Mentions sur le contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053529

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :
1. La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
2. L'identité des parties ;
3. Le titre de l'œuvre cinématographique ou du film publicitaire ;
4. Le titre de la fonction et le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
5. La date de prise d'effet du contrat ;
6. La durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
7. Le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;

8. L'affiliation aux caisses de retraite complémentaires et à la caisse des congés spectacles ;
9. Les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaires et cadre et de l'institution de prévoyance ;
10. La mention de la présente convention collective nationale ;
11. La durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 18: Prise d'effet du contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053531

Pour les engagements conclus pour la durée de réalisation du film, la date de prise d'effet du contrat doit être obligatoirement indiquée dans celui-ci.
Dans le cas où la date précise de prise d'effet du contrat n'est pas arrêtée et où le producteur désire s'assurer de la collaboration de certains techniciens, celle-ci doit être fixée de façon prévisionnelle à l'intérieur d'une période qui ne peut excéder 15 jours. Le contrat prendra effet au plus tard à l'expiration de cette période.
Le contrat prendra effet :
– à la date du commencement effectif du travail de l'intéressé (préparation et/ou tournage) ;
– ou, pour le travail nécessitant un voyage, le jour du départ du technicien de sa résidence.

Article 19: Durée prévisionnelle du contrat et prorogation

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053532

Sous réserve des dispositions visées ci-après et concernant les durées éventuelles de dépassement de la durée prévisionnelle pour l'exécution du film, le terme du contrat sera celui qui correspond au terme de la durée prévisionnelle ou durée minimale.
Au-delà de la durée prévisionnelle du contrat, en cas de dépassement, tout membre du personnel technique est tenu de rester à la disposition du producteur pour une période calculée de la façon suivante :
– 6 jours de dépassement seront accordés pour les contrats d'une durée de 6 semaines ;
– 12 jours de dépassement pour des contrats de 7 à 12 semaines ;
– pour les contrats d'une durée inférieure à 6 semaines ou supérieure à 12 semaines, il sera accordé un jour de dépassement par semaine.

Article 20: Exécution du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053533

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).
Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Article 21: Rupture du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053534

En cas de rupture du contrat de travail d'un technicien du fait du producteur ou du producteur exécutif, sauf faute grave, le producteur est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat.
En cas de rupture du contrat pour faute grave, le producteur devra notifier au salarié par écrit le motif de la rupture.
En cas de non-exécution du contrat, injustifiée et imputable au producteur, celui-ci sera dans l'obligation de verser au salarié la totalité des salaires prévus au contrat pour la durée prévisionnelle de celui-ci.
Si, par suite de cas de force majeure, le producteur était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui serait réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution pour une durée égale à celle qui aurait entraîné l'arrêt de son activité. Dans ce dernier cas, le salarié, s'il est disponible, sera réintégré dans son emploi à la fin de la période de suspension du contrat.

Article 22: Transferts d'entreprise

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053535

Dans le cas où au producteur délégué se substitue un autre producteur délégué pour la réalisation du film envisagé ou en cours de réalisation, le producteur délégué cessionnaire devra notifier par lettre recommandée la cession opérée aux techniciens. Tous les contrats de travail en cours subsistent de plein droit entre le cessionnaire et les salariés, et leur continuité d'exécution ne peut être subordonnée à une quelconque modification.

Article 23: Brevets d'invention

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053536

En application de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle :
Lorsqu'un salarié réalise une invention dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, 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 de cession du brevet, le montant de cette rémunération sera défini d'un commun accord.
Lorsque le salarié fait une invention en dehors de l'exécution de son contrat de travail mais 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 de 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, sans aucun recours de l'employeur.

Chapitre VI Durée du travail

Article 24

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053538

Préambule

La durée de réalisation d'un film se décompose en trois étapes : la préparation, le tournage et la postproduction.
Les périodes de préparation et de postproduction ne nécessitent pas une organisation de la durée du travail dérogeant au droit commun.
En revanche, l'organisation de la journée de tournage se définit par une durée de travail collective à la majorité des techniciens et, pour certaines catégories devant obligatoirement effectuer une durée de travail de préparation avant le tournage et une durée de travail de rangement après la fin de la durée de tournage, par une durée individualisée.
Ces durées individualisées, dérogeant aux durées maximales de droit commun, peuvent atteindre, dans certains cas exceptionnels (terminaison d'un plan en cours, terminaison d'un décor, disponibilité d'un acteur), une durée journalière de 12 heures comprenant les durées de préparation et de rangement et une durée de repos entre deux journées de travail de 11 heures, sans pouvoir outrepasser une durée hebdomadaire – intégrant les durées d'équivalence fixées à l'article 30 et à l'annexe II – de 60 heures de travail hebdomadaire.
Cette spécificité, inhérente à la réalisation des films et propre au tournage dans tous les pays du monde, est une condition impérative au maintien du tournage des films en France, une condition pour éviter que le tournage des films soit délocalisé à l'étranger aux fins d'échapper aux contraintes des dispositions de droit commun du code du travail. Sans une réglementation dérogatoire, la durée du travail collective se trouverait réduite, selon les lieux de prises de vues, à une durée bien inférieure à 7 heures de travail journalier.

Article 25: Durée hebdomadaire du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053540

La durée hebdomadaire du travail, sous réserve des dispositions dérogatoires visées à l'article 24 relatives au tournage, est celle qui est définie par les dispositions légales.
Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions dérogatoires, la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail est portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives au maximum, étant précisé que la durée hebdomadaire maximale est de 48 heures.
Le travail est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire minimale garantie de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires majorées de 25 %.
La répartition du temps de travail doit réserver aux salariés 2 jours, soit 48 heures de repos consécutives comprenant le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles imposées par le scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) qui ne pourraient être tournées que le dimanche.

Article 26: Organisation de la durée du travail lors du tournage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053541

Tournages en studio et en décors naturels en région parisienne, le personnel regagne chaque soir son domicile habituel :
Le travail est organisé sur la base de 5 jours hebdomadaires.
Exceptionnellement, une semaine de travail pourra être portée à 6 jours, à condition que le travail du 6e jour fasse l'objet d'un repos compensateur au plus tard le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.
Dans le cas où ce repos compensateur ne peut pas être pris, le salaire du travail du 6e jour bénéficiera d'une majoration complémentaire s'ajoutant aux diverses autres majorations de salaire fixées dans le présent accord.
La journée de travail commence à l'heure du rendez-vous fixé par la convocation et se termine à l'heure du retour à ce rendez-vous. Dans Paris intra-muros, le lieu de rendez-vous est celui du tournage.
Lorsque le lieu de rendez-vous est fixé en dehors de Paris intra-muros et nécessite un déplacement, l'heure du rendez-vous fixée par la convocation et l'heure du retour à ce lieu de rendez-vous fixent l'amplitude de la journée de travail.
La durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.
Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.
Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 48 heures de repos hebdomadaire.
Tournages hors région parisienne, France continentale et étranger :
La semaine de travail pourra être organisée sur 6 jours de la semaine civile.
Dans ce cas, le nombre d'heures minimal de travail effectif garanti sera de 47 heures.
Les heures supplémentaires éventuelles effectuées au-delà de cette durée seront rémunérées selon les dispositions fixées au présent titre.
Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine civile de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 24 heures ou de 48 heures de repos hebdomadaire.
Pour les tournages qui nécessitent une durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, la durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.
Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.
Le lieu de rendez-vous est fixé à l'intérieur de la commune fixée par l'employeur comme lieu de résidence.
Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 27: Amplitude de la journée de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053542

Le total journalier concernant les heures de travail, les heures supplémentaires éventuelles, les durées de préparation préalable aux prises de vues et de rangement suivant les prises de vues pour certains techniciens, l'arrêt pour les repas, les pauses, les heures de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage ne devra pas excéder 13 heures.
La durée de repos minimum devant s'écouler entre le retour au lieu de rendez-vous et la reprise du lendemain au lieu de rendez-vous ne pourra être inférieure à 11 heures.

Article 28: Journée continue

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053543

Dans le cas où l'horaire de tournage s'effectue de 12 heures à 20 heures, il y aura une pause obligatoire de 1 demi-heure prise au bout de 6 heures de travail continues au plus tard ; cette durée de pause est rémunérée au salaire horaire de base mais n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Article 29: Décompte administratif

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053544

Un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectives, des pauses repas et du transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage.
Ce décompte, établi pour chaque journée, sera remis au salarié au plus tard le premier jour de la semaine suivante de travail et au terme du lendemain du dernier jour de travail sur le film ; et pour les salariés engagés pour une durée inférieure à 5 jours, au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte sera attesté par le directeur de production où par un responsable désigné par celui-ci.

Article 30: Equivalence

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053545

Exclusivement pour la période de tournage, le nombre d'heures de travail garanti pour certains techniciens s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, consistant hebdomadairement en une durée d'heures de travail effectif et de temps d'inactivité qui n'est pas considéré comme une durée de travail effectif. Ce temps d'inactivité ne comprend pas les pauses repas et autres.
Ces durées et la rémunération afférente sont fixées, pour ces catégories, dans les annexes I et II. Il est rappelé que pour les besoins de lisibilité de ces annexes, les minima garantis correspondent à 5 ou 6 jours de travail. Il est bien entendu que les rémunérations indiquées seront proratisées en fonction du nombre de jours concernés.
Les heures supplémentaires de tournage qui seraient effectuées et qui amèneraient, le cas échéant, un dépassement de la durée du travail effectif préfixée s'ajoutent au total des heures de travail effectif et sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention.
Les durées d'équivalence ne s'appliquent pas pour les engagements inférieurs à 5 jours consécutifs.

Article 31: Contrats établis sur une base forfaitaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053546

Pour les périodes de préparation et de postproduction, les techniciens qui ont notamment pour fonctions : créateur de costumes, directeur de production, chef décorateur, directeur de la photographie et premier assistant à la distribution des rôles cinéma (ce dernier pouvant être engagé durant la période de tournage) et, de manière générale, tous les techniciens disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne les conduit pas, durant ces périodes, à suivre un horaire collectif de travail, dans la limite des dispositions légales applicables, peuvent être engagés, par accord entre les parties, pour une durée du travail calculée en jours, excluant ainsi l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Article 32: Rémunération des durées de déplacement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053547

A Paris et en région parisienne, pour le personnel qui regagne chaque soir son domicile, la durée de transport est déterminée comme suit :
– du domicile des techniciens au lieu de rendez-vous ou au lieu de tournage dans Paris intra-muros, il est fait application des dispositions de droit commun ;
– du lieu de rendez-vous déterminé par une porte de Paris au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour ;
– au-delà de 2 heures de transport par jour aller et retour, les heures de déplacement sont décomptées comme heures de travail effectif.
En extérieurs défrayés, pour le personnel qui ne regagne pas chaque soir son domicile, les durées de transport entre le lieu de rendez-vous déterminé comme lieu de résidence et les lieux de tournage ne sont pas considérées comme des durées de travail effectif, dans la limite de 2 heures par jour.
Au-delà de 2 heures par jour, les temps de transport sont décomptés comme heures de travail effectif.
Du lieu de rendez-vous au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour.
Lorsque le tournage a lieu dans la commune de résidence, le lieu de tournage constitue le lieu de rendez-vous.

Article 33: Lieux habituels de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053548

En région parisienne, les studios agréés, les bureaux de l'entreprise de production, les salles de montage, les auditoriums, les laboratoires sont considérés comme des lieux de travail habituels, sous réserve que le temps de transport pour se rendre depuis une station parisienne à ces lieux par le réseau métropolitain et le réseau express régional n'excède pas 1 heure aller et retour.
Dans ce cas, le transport est indemnisé en application des dispositions de droit commun.
La durée excédentaire sera indemnisée sur la base du salaire horaire de base du salarié plafonné au montant

du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues.
Au cas où la production n'est pas à même d'assurer le transport des techniciens et que ceux-ci sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel, ces frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale.

Article 34: Engagement à la journée hors forfait jours

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053549

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 25 %.
Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 7 heures sont majorées de 50 % du salaire horaire de base minimum garanti. Au-delà de la 10e heure, elles sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.
La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 7 heures.
Pour les films publicitaires uniquement :
Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 50 %.
Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 8 heures sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.
La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 8 heures.

Article 35: Heures anticipées

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053550

La durée d'amplitude de travail qui amputerait la durée de repos journalier fixée à l'article 27 entre la fin de la journée et le début de la suivante est majorée de 100 % à concurrence du nombre d'heures.
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.
Cette majoration est indépendante des autres majorations fixées dans le présent titre.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3131-3 et D. 3131-6 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 36: Majorations de salaires

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028343092

Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 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, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 100 % du salaire horaire de base.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 37: Heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures dans la même semaine civile

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053552

De la 36e à la 43e heure supplémentaire : majoration de 25 % du salaire horaire de base.
De la 44e à la 48e heure supplémentaire : majoration de 50 % du salaire horaire de base.
Au-delà de la 48e heure supplémentaire : majoration de 75 % du salaire horaire de base.

Article 38: Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10e heure de tournage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053553

Les heures effectuées au-delà de la 10e heure de tournage dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire spécifique de 100 % du salaire horaire de base.

Article 39: Poursuite du travail le 6e jour consécutif de la semaine civile pour les tournages en région parisienne

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053554

La poursuite du travail le 6e jour ouvrable de la semaine civile donne lieu à une majoration spécifique de 100 % qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire du travail.
Le travail du 6e jour doit être récupéré le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.
Au cas où la récupération du 6e jour de travail ne peut avoir lieu, à la rémunération du samedi sera ajoutée une rémunération équivalente à 3,5 heures de travail au salaire horaire de base.

Article 40: Travail de nuit

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053555

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :
– pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
– pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures,
les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :

– le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % ; au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de nuit est majoré de 100 %.
Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou sur un jour férié, ces heures bénéficient complémentairement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

Article 41: Travail du dimanche

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053556

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail de l'équipe technique le dimanche est autorisé.
En revanche, le travail en studio est interdit le dimanche.
Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.
Le travail du dimanche fera l'objet d'une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi dans le cas de tournage hors Paris et région parisienne lorsque le technicien ne regagne pas chaque soir son domicile.
Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.
Un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme journée de repos du dimanche travaillé.
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 suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 42: Jours fériés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053557

Le travail en studio est interdit les jours fériés.
Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.
Les jours fériés sont ceux qui sont définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 1er Mai ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;

– le 25 décembre.
A ces 11 jours, s'ajoutent :
– dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
– dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.
Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.
Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %, auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour 7 heures, la récupération devant avoir lieu au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.
Dans le cas où cette récupération n'a pas lieu et n'est donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 43: Journée de solidarité

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053558

Attendu que l'activité professionnelle des techniciens contribuant à la réalisation de films est déterminée par des durées d'engagement formalisées par des contrats à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation d'un film déterminé, ces durées nominales de contrats de travail, en règle générale, n'excèdent pas 8 à 10 semaines.
A une période d'emploi succède, pour les techniciens, une période de chômage plus ou moins longue, dans l'attente d'un nouvel engagement pour la réalisation d'un nouveau film.
L'activité des sociétés de production est caractérisée également par une activité intermittente correspondant à la durée de réalisation d'un film déterminé, suivie d'une période d'attente indéterminée de reprise de l'activité de réalisation d'un autre film.
Il résulte de cette situation que les techniciens qui pourraient être engagés par plusieurs contrats à durée déterminée correspondant à différentes périodes de travail pour le même employeur en dehors de la date du jour férié fixé comme journée de solidarité seraient exemptés de toute contribution à la journée de solidarité fixée un jour déterminée tout en ayant effectué une ou plusieurs périodes d'emploi à durée déterminée préalablement au jour férié fixé. Alors que ceux dont le contrat à durée déterminée comprend le jour férié fixé quel que soit le nombre de jours de travail préalable, même s'il ne s'agit que de quelques jours, seraient assujettis à la durée de 7 heures de solidarité.
Il résulte de cette situation d'emploi que les dispositions actuelles de la loi ne sauraient s'appliquer sans enfreindre le principe de l'égalité des droits.
En conséquence, il est convenu d'adapter les dispositions de la loi afin d'assujettir tous les techniciens à une durée de travail de solidarité au prorata de la durée d'emploi qu'ils effectueront pour chacun de leurs différents employeurs.
Cette durée contributive sera totalisée et décomptée proportionnellement en référence à la durée annuelle du travail de 1 607 heures et à la durée de solidarité de 7 heures.

Chapitre VII Congés

Article 44: Congés payés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053559

Les salariés dont les fonctions sont listées à l'article 2.1, à l'exclusion de tout autre, sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles, visée aux articles L. 3141-30 et D. 3141-9 du code du travail.
Au terme de leur engagement, l'employeur doit obligatoirement remettre à chaque salarié le certificat justificatif de ses droits à congés afférents à la période d'emploi, lors de la remise du dernier bulletin de paie.
Le montant de salaire pris en compte pour le calcul des cotisations congés spectacles est plafonné au triple du montant des salaires journaliers minimaux garantis sur la base de 39 heures au 1er janvier de chaque année (soit salaires minimaux sur la base de 39 heures divisé par 5, multiplié par 3).

Article 45: Prévoyance et complémentaire santé

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053561

Les salariés techniciens intermittents visés au titre II de la présente convention sont couverts en matière de prévoyance décès, invalidité et frais de santé par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 et ses avenants désignant Audiens Prévoyance comme organisme gestionnaire.
Il est convenu que, à dater du 1er janvier 2014, le taux de la cotisation propre à la branche production de films cinématographiques et de films publicitaires pour les non-cadres, actuellement fixé à 0,42 % dans l'accord interbranches, sera réévalué de 1,08 point et porté à 1,5 % du salaire tranche A.
Le taux de cette cotisation pour les non-cadres sera pris en charge en totalité par l'employeur, au même titre que celui qui est applicable aux cadres.
Du fait de l'augmentation du taux de cotisation ainsi déterminé, les garanties spécifiques en résultant feront l'objet d'une révision détaillée, améliorant les garanties actuelles fixées dans l'accord interbranches.
Cette révision fera l'objet d'un accord d'application avec Audiens Prévoyance.

Chapitre VIII Restauration, transports et défraiement

Article 46: Frais de restauration

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053563

Les repas et casse-croûte durant la période de tournage et durant les périodes de construction de décors pour les techniciens concernés de la branche construction de décors sont à la charge du producteur.
Il en est de même pour le repas qui précède les journées de travail continu.
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.
A défaut de l'organisation du repas par la production, il sera versé au technicien une indemnité de repas dont le montant est fixé à l'annexe du barème des salaires.

Dans le cas où la journée de travail commence avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au technicien si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de cette indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe du barème des salaires.

Article 47: Frais de voyage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053564

Les voyages 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 (passeport, visa ou frais divers liés au voyage) ou des bagages.
Les heures de voyage ne sont pas des heures de travail effectif et sont indemnisées au salaire horaire de base du technicien, plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues cinéma.
Dans le cas où la durée de voyage est supérieure à 7 heures, le nombre d'heures indemnisées sera plafonné à ce nombre.
A l'aller, la durée de voyage correspond à la durée de transport depuis le domicile du technicien jusqu'au lieu d'hébergement, et inversement pour le retour.
La durée du voyage s'intègre dans la durée d'amplitude définie à l'article 27. Sous réserve de cette durée d'amplitude, le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage, sous réserve d'une période de repos de 1 heure minimum entre l'arrivée au lieu de résidence ou au lieu de tournage et la prise effective du travail ; sinon, le travail effectif commencera dans la journée du lendemain.
Dans les cas où, en accord avec l'employeur, le salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas être dans l'obligation de transporter du personnel de la production.
Les frais d'utilisation de son véhicule seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale. En outre, il percevra l'indemnité de transport prévue au deuxième paragraphe du présent article, dans les limites du caractère usuel et raisonnable du temps de trajet.
Dans les cas où le salarié utilise son véhicule en accord avec l'employeur et accepte d'y transporter du personnel de la production, l'employeur vérifiera que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte.

Article 48: Défraiements

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053565

Un défraiement unique sera accordé à tous les membres du personnel technique. Le montant du défraiement dépendra des lieux où s'effectuent les déplacements et sera fixé selon le lieu et le coût de la vie dans la région considérée.
Ce défraiement prendra effet le jour du départ du lieu de domicile élu du salarié et s'achèvera à son retour audit lieu.
Les défraiements seront payés à la semaine et d'avance.
Le montant du défraiement doit correspondre au montant du prix de la chambre d'hôtel, des petits déjeuners et repas pris en dehors de la journée de travail et non déjà pris en charge par la production, majoré d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité repas.

Article 49: Résidence

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053566

L'hébergement des techniciens doit être assuré par l'employeur par chambre individuelle comprenant douche et WC dès lors qu'il existe de telles infrastructures.
Toutefois, en accord avec l'employeur, chaque technicien pourra choisir son lieu d'hébergement.
Dans ces conditions, le montant du remboursement de l'hébergement et du transport sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 50: Equipements et fournitures

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053567

Pour l'exécution de leur travail, toutes les fournitures nécessaires aux salariés à cette exécution seront payées, après validation, par le producteur, qui fournira l'avance financière préalablement à leur achat. En aucun cas, les techniciens 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 du producteur et resterait la propriété de ce dernier.

Chapitre X Réalisateur

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053569

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

Article 51: Conditions d'engagement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053570

Durée de l'engagement
En application de sa définition de fonction figurant en annexe du présent titre, le réalisateur est engagé par contrat(s) de travail à durée déterminée d'usage, incluant des périodes discontinues, qui commencent au début de la préparation technique et se terminent par l'établissement de la copie standard du film ou du master numérique.
On considérera ici que la préparation technique débute à partir de l'exécution des travaux relatifs à la préparation du film tels qu'ils sont fixés dans la définition de fonction du réalisateur et au plus tard à la date 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 seront 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 5 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 du 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 de faisabilité avant toute mise en production.
Ce contrat ne préjuge pas 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.
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 à temps plein 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 52: Salaire minimum conventionnel

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053572

Le réalisateur, dans le cadre de sa définition de fonction, dirige les personnels techniques concourant à la réalisation du film. Compte tenu de sa qualité de cadre dirigeant, le salaire minimum de référence du réalisateur se situe au niveau le plus élevé du barème conventionnel des salaires des techniciens.
Le salaire du réalisateur est déterminé par les parties. Cependant, il ne peut pas être inférieur à un montant fixé à l'annexe I.
Le salaire minimum se détermine comme suit :
Réalisateur cinéma :
– contrat d'une durée inférieure à 5 mois : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
– contrat d'une durée d'au moins 5 mois : compte tenu de l'étalement de la mission sur une durée longue avec des périodes de travail continues et discontinues, salaire mensuel brut indiqué à l'annexe I. Pour les mois incomplets, salaires au pro rata temporis du tarif mensuel ;
– contrats hors production du film (étude préalable de faisabilité) : application des proratas hebdomadaires ou journaliers du tarif mensuel indiqués à l'annexe I.
Réalisateur de films publicitaires :
– contrat d'une durée d'au moins 5 jours consécutifs : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
– contrat d'une durée inférieure à 5 jours consécutifs : salaire journalier brut indiqué à l'annexe I.

Article 53: Mode de rémunération

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053573

En application de l'article L. 7121-2 du code du travail, de l'article L. 311-3-15 du code de la sécurité sociale et de l'arrêté ministériel du 24 janvier 1975, le réalisateur est rémunéré en cachet (« forfaits journaliers »), sans référence horaire, et bénéficie du taux réduit de cotisation de sécurité sociale et d'allocations familiales au titre de l'emploi des artistes du spectacle.

Au titre de l'article 32, la convention collective de la production cinématographique est applicable à compter du décret d'extension.

Les parties conviennent de sa mise en application dès le jour de sa signature (1), étant précisé que si des clauses plus favorables à l'employeur étaient consenties ultérieurement à d'autres syndicats de producteurs, elles seraient intégrées au texte signé ce jour.

(1) Sous réserve de l'homologation des titres de fonction par l'Unédic.

Titre III Salariés de l'équipe artistique

Article 1er: Présomption de salariat

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039991

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

Article 2: Préconisations pour l'organisation des castings

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039989

L'endroit où se déroule le casting, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.

Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du film).

Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario de scènes imposant la nudité, de scènes

d'intimité ou de scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les enfants doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

En aucun cas et à aucune étape du casting il ne peut être demandé à un artiste de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape du casting. Aucune photo de l'artiste nu ou montrant l'artiste engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting et l'éventuel accompagnant de l'artiste. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4153-16 du code du travail relatif à certains travaux interdits aux mineurs.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 3: Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039987

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des acteurs, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes …) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel.

Préconisations

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant à l'annexe VI de la convention collective. Son consentement est révocable à tout moment.

Dès le développement du film, interroger systématiquement la nécessité d'engager un coordinateur d'intimité disposant des compétences nécessaires et de la formation requise.

La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité

reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès du producteur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer la protection des artistes. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur, son représentant ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, lister les personnes dont la présence est indispensable.

Limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.

Limiter les retours vidéo.

Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel et les photos prises par le/ la photographe de plateau ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation formelle des artistes impliquées dans la scène.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.

Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir donner son autorisation sur les images utilisées, de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

(3) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4153-16 du code du travail relatif à certains travaux interdits aux mineurs.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 4: Contrat de travail des artistes

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050039985

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation.

Article 5: Cadre de l'engagement de mineurs dans la production de films cinématographiques

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050035927

Par principe, l'emploi de mineurs de moins de 16 ans est interdit par le code du travail. Des dérogations sont accordées par la loi, notamment pour les enfants engagés dans le cadre de productions cinématographiques ou de films publicitaires.

Les articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail définissent le cadre des conditions d'emploi de mineurs de moins de seize ans pour la production de films cinématographiques. (1)

5.1 Castings des mineurs

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings prévues à l'article 2 du présent titre sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans. Des dispositions spécifiques aux enfants amenés à participer à des castings y sont prévues, tel que leur accompagnement obligatoire par un adulte référent.

5.2 Demande d'autorisation préalable d'embauche

Toute embauche de mineur de moins de 16 ans est conditionné à une autorisation administrative préalable individuelle et nominative.

L'employeur procède à la demande d'autorisation préalable auprès de l'autorité administrative compétente, le préfet de département du siège social de l'entreprise. Si le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger, la demande est effectuée auprès du préfet de Paris.

La demande est adressée auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIEETS).

La commission des enfants du spectacle territorialement compétente rend son avis après avoir apprécié si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est demandé sans compromettre sa santé ou son développement, en appréciant notamment les conditions de travail proposées, les difficultés et la moralité de l'activité et les dispositions prises pour assurer sa scolarité, conformément à l'article R. 7124-5 du code du travail.

Les mineurs de plus de 13 ans doivent, par ailleurs, donner leur avis favorable par écrit.

Le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter du jour du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande d'autorisation individuelle.

Conformément aux articles L. 7124-22 et suivants du code du travail, le non-respect de ces règles est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 75 000 euros.

5.3 Conditions de travail

Examen médical

L'engagement d'un mineur est conditionné à la réalisation préalable d'un examen médical pris en charge par l'employeur réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste dans les conditions prévues par l'arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.

Cet examen a pour objectif de s'assurer que l'activité ne présente aucun risque pour la santé physique, psychologique et mentale de l'enfant.

Durée du travail et repos

La durée du travail des mineurs autres que les mannequins est régie par les dispositions du code du travail prévues pour les jeunes travailleurs fixées par les articles L. 3161-2 et suivants *et l'* article R. 3162-1 du code du travail (2).

L'organisation du travail doit tenir compte de l'âge de l'enfant, de ses capacités, des contraintes du rôle, de son état physique, psychologique et mental et de ses obligations scolaires. La commission des enfants du spectacle apprécie les horaires de travail proposés. Certaines commissions ont fixé des durées indicatives de travail, de pause et de repos selon l'âge de l'enfant, auxquelles les employeurs peuvent se référer.

En cas de travail de nuit ou de travail dominical (3) rendu absolument nécessaire par le rôle, la mise en scène et les contraintes de tournage, l'employeur formule une demande d'autorisation préalable spécifique auprès de l'inspection du travail territorialement compétente en fonction du siège social de l'entreprise (4). (5)

Interdictions

Il est rappelé que l'article L. 7124-16 du code du travail interdit à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité, le non-respect de cette disposition étant puni d'un emprisonnement de 5 ans et une amende de 75 000 euros.

Rémunération

Les salaires minima applicables aux mineurs sont ceux définis par les annexes III. 1 et III. 2 du titre III et par l'accord relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court-métrage.

La rémunération des artistes mineurs est versée dans les conditions prévues par les articles L. 7124-9 à L. 7124-12 et R. 7124-31 à R. 7124-37 du code du travail. La part laissée à la disposition des représentants légaux est fixée par la commission des enfants du spectacle, le surplus étant versé à la Caisse des dépôts et consignations par l'employeur sur le compte qu'il a ouvert à son nom, avec sa déclaration de versement.

(1) L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail, qui régissent l'ensemble des activités dérogatoires à l'âge minimum d'admission à l'emploi et non les seules conditions d'emploi de mineurs de moins de seize ans.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(2) A l'alinéa 5 de l'article 5.3, les mots « et l'article R. 3162-1 du code du travail » sont exclus de l'extension en tant que l'article R. 3162-1 du code du travail ne régit pas la situation des jeunes travailleurs dans la production cinématographique.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(3) A l'alinéa 7 de l'article 5.3, les termes « ou du travail dominical » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 3132-12 à L. 3132-27-2 du code du travail, qui ne prévoient pas l'intervention de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de dérogations au repos dominical.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(4) A l'alinéa 7 de l'article 5.3, les termes « en fonction du siège social de l'entreprise » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 3122-2 du code du travail.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(5) L'alinéa 7 de l'article 5.3 est étendu sous réserve des dispositions combinées des articles L. 3163-1, L. 3163-2 et R. 7124-30-1 du code du travail, qui encadrent strictement le travail de nuit des mineurs et particulièrement des mineurs de moins de 16 ans.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 6: Encadrement des mineurs engagés sur une production cinématographique

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050035925

Dès lors que la production engage un mineur de moins de seize ans, l'engagement d'un responsable des enfants dont la fonction est définie à l'article 2 du titre II de la présente convention est obligatoire.

Le responsable des enfants est une personne qualifiée qui justifie d'un diplôme ou d'une expérience significative pour l'exercice de ses fonctions, qui sont préalablement vérifiées par l'employeur.

De plus, l'employeur s'assure, préalablement à son embauche, que cette personne n'a fait l'objet d'aucune condamnation judiciaire incompatible avec l'exercice de sa fonction. À cet effet, il lui demande de produire son extrait de casier judiciaire (B3). Cette vérification se fait dans le respect de la règlementation sur les données personnelles : l'employeur n'en conserve pas de copie et il est fait mention dans le fichier de gestion du personnel que la vérification du casier judiciaire a été effectuée.

Par ailleurs, des mesures appropriées doivent être mises en place en accord avec les représentants légaux lorsqu'un mineur de moins de seize ans est associé à des opérations de promotion du film dans lequel il a joué.

Article 7: Engagement de mineurs dans la production de films publicitaires

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050035922

Les stipulations des articles 5 et 6 du présent accord ne s'appliquent pas à la participation de mineurs de moins de seize ans à un film publicitaire. En effet, les mannequins sont engagés par les agences de mannequins mentionnées aux articles L. 7123-11 et suivants du code du travail.

Les enfants mannequins sont régis par des dispositions spécifiques prévues aux articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail, notamment en matière de durée maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires (art. R. 7124-27 du code du travail). (1)

(1) L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application entière des dispositions des articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail qui concernent l'ensemble des activités dérogatoires à l'âge minimum d'admission à l'emploi et non les seules conditions d'emploi d'enfants mannequins.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Sous-titre Ier Artistes-interprètes

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053587

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-interprète » 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 ou pour l'interprétation de commentaires – à l'exclusion des activités de doublage. 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'événement.
Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) tels que définis au sous-titre II du présent titre ainsi que les mannequins au sens de l'article L. 7123-2 du code du travail. Les acteurs de complément font l'objet du sous-titre II du présent titre.
Le présent sous-titre s'applique également aux mineurs de moins de 16 ans, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires spéciales relatives à ces derniers.
Des dispositions spécifiques propres aux cascadeurs feront l'objet d'une annexe au présent titre.
Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.
Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les courts métrages feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.
Les artistes musiciens engagés dans le cadre de l'enregistrement sonore et de l'exécution d'œuvres musicales destinées à être incorporées à une œuvre cinématographique feront l'objet d'un accord spécifique, défini en annexe.
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 1.2: Classification des emplois

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053589

Les artistes-interprètes couverts par le présent sous-titre sont non-cadres.

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1: Forme et contenu du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053590

2.1.1. Dispositions générales

Comme indiqué à l'article 13 du titre Ier, le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis. Les durées nécessaires aux répétitions et à la postsynchronisation 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 ; sous réserve des dispositions de l'article 3.4 du présent sous-titre (postsynchronisation), 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 2 semaines ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de 7 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, à la semaine ou au mois et le contrat est conclu avec ou sans terme précis.
Toute rémunération sur une base mensuelle doit respecter les salaires minimaux hebdomadaires garantis fixés en annexe III.1.A.
Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier, 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 5 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 4.3.2 du présent sous-titre.

2.1.2. Mentions dans le contrat

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article 14 du titre Ier, 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 6.2 du présent sous-titre) ;
– les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, tels que prévus aux articles 3.4 et 3.5 du présent sous-titre ;
– les conditions de publicité, le cas échéant (la place dans le générique, etc.), étant précisé que le nom des artistes-interprètes figure obligatoirement au générique (voir article 6.7 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 2.2: Prise d'effet

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053591

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 :
– 3 jours ouvrables pour un engagement n'excédant pas 1 semaine (engagement à la journée) ;
– 6 jours ouvrables pour un engagement excédant 1 semaine mais n'excédant pas 2 semaines ;
– 9 jours ouvrables pour un engagement excédant 2 semaines mais n'excédant pas 4 semaines ;
– 12 jours ouvrables pour un engagement excédant 4 semaines.
Toutefois, lorsque cet engagement est signé plus de 2 mois avant sa prise d'effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

Article 2.3: Dépassement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053592

Le présent article concerne les contrats conclus de date à date.
Lorsque des journées supplémentaires s'avèrent nécessaires 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 :
– 8 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est inférieur ou égal à 8 semaines ;
– 15 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est supérieur à 8 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.
Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article peuvent être établies : si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq 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.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Chapitre III Conditions de travail

Article 3.1: Majorations conventionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053593

Les différentes majorations visées au présent article se calculent sur les bases suivantes :
– pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base multiplié par 2 tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre ;
– pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de

base tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre.
Les différentes majorations s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessiterait un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :
– pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
– pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures.
Pour les 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :
– 50 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 50 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.
Pour les heures travaillées au-delà des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit et toujours dans la même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.
Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentairement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié, dans la limite du plafond fixé à l'article 3.1.4.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.
En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.
Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.
Pour les heures travaillées le dimanche, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.
Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 1er Mai ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;
– le 25 décembre.
A ces 11 jours s'ajoutent :
– dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département ou territoire ;
– dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.
Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.
Pour les heures travaillées lors d'un jour férié, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.4. Cumul

Le cumul sur une même heure des majorations prévues aux articles 3.1.1,3.1.2 et 3.1.3 est plafonné à 200 % du salaire horaire minimum conventionnel de base. La majoration pour travail du 1er 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).

3.1.5. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III. 1. A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 et définies en annexe III. 1. D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III. 1. A du présent sous-titre.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 3.2: Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053594

L'artiste-interprète engagé à la journée bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base 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. Cette majoration ne s'applique que sur les heures correspondant à la durée normale de l'engagement journalier, telle que définie à l'article 4.4.1 du présent sous-titre.

Article 3.3: Répétitions et entraînements en dehors des périodes de tournage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053595

3.3.1. Durée et rémunération

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 deux fois 3 heures par jour pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque.
Tout service de répétition commencé est dû.

3.3.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.4: Postsynchronisation

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053596

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 postproduction 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 postsynchronisation dans les conditions prévues au paragraphe c ci-dessous.
Dans le second cas, une demande de dérogation sera adressée à l'artiste-interprète comportant les précisions utiles à cet égard. Le producteur adressera conjointement copie de cette demande aux syndicats d'artistes-interprètes signataires pour avis.
L'artiste-interprète bénéficiera d'un délai de réflexion de 2 jours minimum et 5 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 postsynchronisation et rémunération
(i) Les dates de postsynchronisation sont fixées par le contrat ou bien choisies ultérieurement d'un commun accord. Dans le cas où l'artiste-interprète ne serait pas disponible aux dates convenues d'un commun accord, l'employeur aura le droit de faire postsynchroniser le rôle de l'artiste- interprète par un interprète de son choix.
La postsynchronisation 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 postsynchronisation est sous-traitée à un tiers.
(ii) Exclusions.
Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.5: Réenregistrements (retakes)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053597

3.5.1. Rémunération

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.

3.5.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.6: Changement ou modification du rôle

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053598

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 et sous réserve du respect des droits de l'auteur réalisateur, 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 3.7: Film en plusieurs versions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053599

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 3.8: Travaux dans des conditions exceptionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053600

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 droit égal au moins à deux cents 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 4.1: Organisation quotidienne du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053601

4.1.1. Amplitude et repos quotidien

4.1.1.1. L'heure considérée comme le début de travail est celle portée sur la convocation ou la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.
L'amplitude, comprenant les heures de travail effectif, le temps de maquillage, d'habillage et de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, l'arrêt pour les repas et les pauses, ne devra pas excéder 12 heures.
Elle pourra être toutefois portée à 13 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.
4.1.1.2. 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.
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 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.
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 indemnité de non-repos équivalente à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel pour chaque heure concernée.
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.

4.1.2. Pauses

Pause repas.
Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 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 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.
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 5 à 6 heures de travail. Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.
Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 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 3 heures de travail, et ce en période de répétitions comme à l'occasion des prises de vues.

4.1.3. 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 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
– 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 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 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2: Organisation hebdomadaire du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053604

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Pour les artistes- interprètes, il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.
4.2.1.1. Tournage en région (autre que l'Ile-de-France) et à l'étranger.
Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.
L'artiste-interprète pourra travailler 6 jours au cours d'une même semaine civile, dans la limite de :
– 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
– 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.
La 4e semaine en cas de tournage en région ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre, 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.
4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France.
Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.
Dans ce cas, et si l'artiste-interprète a travaillé les 5 premiers jours de la semaine, il lui sera octroyé une rémunération complémentaire correspondant à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel au prorata du nombre d'heures effectuées le 6e jour de la même semaine civile.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Une réduction à 24 heures consécutives du repos hebdomadaire prévu à l'article 3.1.2 du présent titre pourra être appliquée pour les artistes-interprètes n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

4.2.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 4.3: Organisation des horaires de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053605

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. Décompte individuel

L'employeur communiquera aux artistes-interprètes un décompte administratif individuel établi pour chaque

journée de travail et signé par le directeur de production. Chaque décompte individuel indique notamment l'heure de début et de fin de la journée de travail constatée au terme de la journée pour chaque artiste-interprète.
Les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des artistes-interprètes sera effectué par le biais des décomptes individuels communiqués hebdomadairement aux artistes-interprètes.

Article 4.4: Salaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053606

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 3.1 du présent sous-titre, le salaire minimum indiqué en annexe III.1.A et les heures supplémentaires se définissent comme suit :

4.4.1. Engagement à la journée

La durée normale de référence de l'engagement à la journée est de 8 heures.
Le salaire journalier comprend :
– l'indemnisation de 1 heure de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage, postsynchronisation), rémunérées sur la base du salaire horaire de base auquel s'ajoute la majoration de courte durée de 75 % pour les 8 premières heures ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.
Dans le cadre de l'article L. 3122-2 du code du travail, il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de jours d'engagement prévus contractuellement + jours d'engagement ajoutés en cours d'exécution du contrat) × 8, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III.1.A comprend la rémunération de :
– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
– 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 5 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
– l'indemnisation de 5 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle ;
– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
– 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;

– l'indemnisation de 6 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.
Il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de semaines prévues contractuellement + semaines ajoutées en cours d'exécution du contrat) × 40 ou × 48 en cas d'engagement sur une base de 6 jours, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1: Frais de nourriture

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053611

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 5.2: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053612

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des artistes-interprètes s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :
– voyages ferroviaires :
– de jour : en 1re classe ;
– de nuit : en couchette de 1re classe ;
– voyages aériens : en classe économique ;
– voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
– voyages maritimes : en 1re ou 2e classe.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, les voyages ferroviaires se feront en 2e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail (1)

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 7 heures.
Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont prises en compte dans l'amplitude de la journée de travail.

(1) Article étendu étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3: Obligation de logement sur place

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053613

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 3 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 5.4: Stipulations particulières

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053614

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 cinq fois le salaire minimum conventionnel.

Chapitre VI Droits et obligations de l'artiste-interprète

Article 6.1: Discipline

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053615

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 5 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 lieu et heure de convocation, tels qu'indiqués dans la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

Article 6.2: Disponibilité. – Exclusivité des services

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053616

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 et durant la semaine civile, il devra lui verser, pendant toute la durée de cette exclusivité, un salaire au moins égal au salaire hebdomadaire conventionnel minimum (base 5 jours) par semaine concernée.
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 72 heures 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 6.3: Présence de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053617

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 6.5 ci-après.

Article 6.4: Physique de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053618

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 6.5: Sanctions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053619

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 6.6: Costumes

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053620

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 6.7: Conditions d'accueil de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053621

L'employeur mettra à la disposition de l'artiste-interprète des installations confortables, sauf impossibilité matérielle résultant de difficultés particulières lors de certains tournages en extérieur.s
L'employeur devra s'organiser pour permettre aux artistes-interprètes de déposer leurs effets dans un lieu surveillé ou fermant à clé.
Cependant, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée en cas de perte, vol ou détérioration d'objets ou d'effets de prix, de valeurs (notamment en numéraire) apportés par l'artiste- interprète sur les lieux de travail ou lorsqu'ils résultent de l'imprudence ou de la négligence de l'artiste-interprète.

Article 6.8: Publicité. – Nom de l'artiste-interprète au générique

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053622

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 4e 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 droit 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.

Sous-titre II Acteurs de complément

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053624

Au sens du présent sous-titre, on entend par « acteur de complément » (y compris s'ils sont appelés à réciter ou à 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 le personnage est mentionné sur la feuille de service. Seront également considérés comme silhouettes les acteurs de complément apportant un vrai savoir-faire précis et spécifique et engagés comme tels. Seront également considérés comme silhouettes les figurants choisis comme silhouettes et désignés comme tels par la mise en scène le jour du tournage et en accord avec la production ;
– la silhouette parlante (jusqu'à 5 mots) fera l'objet d'un salaire spécifique prévu à l'annexe III.2.A. 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 avec son accord à l'image lors du tournage de scènes particulières ou nécessitant un savoir-faire artistique spécifique que ne maîtrise pas l'artiste-interprète.
Des dispositions spécifiques pour les acteurs de complément engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique qui sera annexé.

Article 1.2: Classification des emplois

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053625

Les acteurs de complément couverts par le présent sous-titre n'ont pas le statut de cadre.

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1: Dispositions générales

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053626

Conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et L. 7121-3 du code du travail et de l'article 13 du titre Ier de la présente convention collective, tout acteur de complément doit être titulaire d'un contrat de travail écrit et déclaré comme tel auprès des organismes de recouvrement des cotisations sociales.
Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier et sauf impossibilité matérielle ou technique, le contrat de travail est remis à l'acteur de complément au début de la journée de travail, afin de lui permettre d'en prendre connaissance et de le signer. Il est rédigé en 2 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 professionnels tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus.

Article 2.2: Forme et contenu du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053628

2.2.1. 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 périodes d'emploi inférieures ou égales à 5 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 périodes d'emploi égales à 5 ou 6 jours consécutifs ; le salaire hebdomadaire est composé de 5 cachets si la semaine de travail est de 5 jours ou de 6 cachets si la semaine de travail est de 6 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.
2.2.2. Mentions dans le contrat
Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :
– la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
– l'identité des parties ;
– le titre de l'œuvre cinématographique ;
– l'intitulé de la fonction ;
– la date de prise d'effet du contrat ;
– la durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
– le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
– l'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
– les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaire et cadres, et de l'institution de prévoyance ;
– la mention de la présente convention collective nationale ;
– la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 2.3: Prise d'effet du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053630

L'employeur confirmera à l'acteur de complément sélectionné, au plus tard la veille 17 heures 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 SMS.
La convocation doit comporter la raison sociale de l'employeur et son adresse postale.
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 3.1: Majorations conventionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053631

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.

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :
– pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
– pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio, agréé entre 21 heures et 6 heures.
Les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :
– le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % et, au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de travail est majoré de 100 %.
Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou sur un jour férié, ces heures bénéficient complémentairement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.
En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.
Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.
Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.
Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.
Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 1er Mai ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;
– le 25 décembre.
A ces 11 jours s'ajoutent :

– dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
– dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.
Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.
Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %.

3.1.4. Cumul

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié 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 majoration de courte durée indiquée à l'art. 3.2 ci-après). La majoration pour travail du 1er Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.
Il est précisé à toutes fins utiles que les majorations de courte durée et les indemnités prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 3.2: Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053632

En raison de la courte durée de l'engagement à la journée, le salaire horaire minimum garanti est majoré de 10 %. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III.2.A.

Article 3.3: Répétitions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053633

Toute répétition organisée par la production avant la ou les dates de tournage de l'acteur de complément fait l'objet d'un complément de rémunération qui ne peut être inférieur aux montants prévus dans l'annexe III.2.B.

Article 3.4: Réenregistrements (retakes)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053634

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 3.5: Changement ou modification de la fonction

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053635

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 3.6: Local figuration. – Table régie

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053636

L'employeur mettra à la disposition des acteurs de complément un lieu de convivialité où leurs effets personnels pourront être déposés en toute sécurité sauf impossibilité technique, qui devra alors être signalée expressément. Une table régie ouverte aux acteurs de complément sera mise en place sur le lieu de travail.

Article 3.7: Indemnisation pour costumes et accessoires, essayages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053637

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 III.2.B.
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 essayage percevra une indemnité prévue en annexe III.2.B. S'il doit y avoir plusieurs séances d'essayage, il sera dû autant d'indemnités que de séances d'essayage effectuées.

Chapitre IV Durée du travail

Article 4.1

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053638

Organisation quotidienne du travail

4.1.1. Durée quotidienne du travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-34 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.

4.1.2. Amplitude et repos quotidien

4.1.2.1. L'amplitude journalière de l'acteur de complément comprend :
– à titre exceptionnel, pour les tournages en décors naturels nécessitant 50 acteurs de complément ou plus, un temps d'émargement pouvant aller jusqu'à 30 minutes maximum à partir de l'heure de la convocation ne sera pas décompté comme temps de travail effectif mais sera pris en compte dans l'amplitude quotidienne ;
– le cas échéant, le temps de maquillage, d'habillage, de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, qui n'est pas constitutif de temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes par jour, est 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'émargement, ne devra pas excéder 12 heures.
Elle pourra être toutefois portée à 13 heures dans les cas visés à l'alinéa 2 de l'article 4.1.1 ci-dessus. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 heures 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.
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 peuvent 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.

4.1.3. Pauses

Pause repas :
Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 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 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner et entre 19 heures et 21 h 30 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 5 à 6 heures de travail.
Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 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 3 heures pour les catégories de personnels suivants :
– femmes enceintes ;
– travailleurs handicapés.

4.1.4. 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 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
– 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 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 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2: Organisation hebdomadaire du travail (engagements à la semaine)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053641

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.
4.2.1.1. Tournage en région (hors Ile-de-France) et à l'étranger
Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.
Les acteurs de complément pourront travailler 6 jours au cours de la même semaine civile, dans la limite de :
– 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
– 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.
La 4e semaine en cas de tournage en région, ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre Ier, 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.
4.2.1.2.Tournage en Ile-de-France
Le tournage pourra être organisé sur 6 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 (exemple : 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 6e jour.
En outre, en cas de recours à la semaine de 6 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 6e jour, à l'exception d'une fois par tournage.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Outre la dérogation prévue ci-dessus au principe des 2 jours de repos consécutifs en cas de semaine de travail de 6 jours, il pourra également être dérogé à ce principe pour les acteurs de complément n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

Article 4.3: Organisation des horaires de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053642

4.3.1. 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.

4.3.2. 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 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.

4.3.3. 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 d'arrivée et son heure de départ.
La fin de la journée de travail se définit comme l'heure à laquelle l'acteur de complément, après déshabillage éventuel, signe la feuille d'émargement une fois qu'y est inscrite l'heure précise de son départ.

Article 4.4: Salaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053643

4.4.1. Engagement à la journée

Le salaire minimum journalier prévu en annexe comprend la rémunération de 8 heures de travail effectif.
Les heures effectuées au-delà de la 8e heure de travail effectif de l'acteur de complément dans la même journée bénéficient des majorations spécifiques suivantes :
– majoration de 25 % du salaire horaire de base pour les 9e et 10e heures de travail ;
– majoration de 50 % du salaire horaire de base pour les 11e et 12e heures de travail.
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 des majorations prévues à l'alinéa précédent.

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu en annexe comprend la rémunération de :
– 40 heures de travail effectif pour une semaine de 5 jours, dont 5 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 6 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 5 jours :
– 125 % du salaire horaire de base jusqu'à la 48e heure de travail effectif ;
– 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif ;
– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
– 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3121-35 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1: Frais de nourriture

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053644

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 5.2: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053645

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des acteurs de complément s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :
– voyages ferroviaires : en 2e classe ;
– voyages aériens : en classe économique ;
– voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
– voyages maritimes : en 2e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail (1)

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, qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III. 2. B.
Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3: Obligation de logement sur place

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053646

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 3 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 ;
– au 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.

Article 5.4: Trajet individuel

vigueur eten · Depuis le 2013-08-13 · KALIARTI000028053647

Pour les salariés utilisant les transports en commun, leurs frais seront remboursés dans des conditions préalablement définies avec la production.
En cas d'utilisation du véhicule personnel en accord avec la production, il sera appliqué le barème fiscal 4 CV (voitures) ou 1 à 2 CV (moto) des indemnités kilométriques aux trajets aller-retour, avec une franchise de 10 km par trajet.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Titre IV Salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise

Chapitre Ier Fonctions

Article I.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892897

En application des dispositions de l'article 2 du titre Ier, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre Ier et à l'article 1er du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.

Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.

L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

Article I.2: Classification des emplois et niveaux de qualification

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892895

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.

I.2.1. Construction de la grille de niveaux de qualification

Les salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

Les niveaux de qualification figurent en annexe IV.A du présent titre.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La technicité de l'emploi est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle 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 est apprécié selon 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) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de 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.

I. 2.2. Classification des emplois cadres et non cadres

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de cadre (cadre supérieur, cadre A, cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'agent de maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'employé (employé A, employé B).

L'annexe IV.B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent titre.

I. 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.

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 16 du titre Ier concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :
– les congés payés ;
– le congé maternité, paternité et adoption ;
– le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
– les périodes 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 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 dans la même entreprise, 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

Article II.1: Principes généraux

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892891

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le 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.2: Egalité professionnelle et absence de discrimination

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989057

Complémentairement aux dispositions figurant au titre Ier, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non

appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article II.3: Conclusion du contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892887

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 et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
– la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
– la nature du contrat
– 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 date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
– la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
– la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables 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 ;
– les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :
– la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur ;
– lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
– la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échéant, les conditions éventuelles de son renouvellement ;
– dans le cas d'un contrat à durée déterminé à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
– le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels ;

– le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Article II.4: Contrat de travail à durée indéterminée

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989032

II. 4.1. Période d'essai

a) Objet et durée :

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.

Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :
– salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
– salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 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 à la demande 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 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.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai :

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

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, un délai de prévenance 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 :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures à partir de 8 jours de présence.

II. 4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée

II. 4.2.1. 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.

a) Licenciement :

Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

b) Démission :

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

c) Rupture conventionnelle :

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

d) Mise à la retraite :

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II. 4.2.3-Indemnité de licenciement » du présent titre.

e) Départ volontaire à la retraite :

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

II. 4.2.2. 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 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, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. A défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II. 4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

II. 4.2.3. Indemnité de licenciement :

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis :
– un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
– soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
– soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, 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 ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) 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 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.

Les dispositions du présent article II. 4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.5: Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989055

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre Ier, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre Ier et aux dispositions du code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat 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.

A l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

a) Conditions de renouvellement :

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :
– au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
– lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point b du présent article.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

b) Durée maximale du contrat :

Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste de travail, etc.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

d) Indemnité de fin de contrat :

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :
– faute grave du salarié ;
– refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– force majeure.

Article II.6: Changement de résidence

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892881

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, 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.

Chapitre III Congés

Article III.1: Congés payés

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892877

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre Ier, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur 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.

Article III.2: Congés de maternité, de paternité et pour adoption

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892875

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité, le congé postnatal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV Durée du travail

Article IV.1: Durées maximales du travail et repos

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989053

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.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :
– 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
– 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DRIEETS ;
– 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DRIEETS.

IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :
– la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un

même salarié ;
– il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1. Conformément à l'article 23 du titre Ier, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutive. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

IV.1.3.2. Conformément à l'article 23 du titre Ier, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4. Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2: Travail du dimanche et des jours fériés

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989051

IV. 2.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre Ier, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles *(festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes …)* (1), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV. 1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV. 2.2. Travail un jour férié

Jours fériés autres que le 1er Mai :

En application de l'article 17 du titre Ier, un jour férié (excepté le 1er Mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :
– majoration de 100 % du salaire journalier ;
– octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

Statut particulier du 1er Mai :

En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1er Mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

(1) Les termes « (festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes …) » sont exclus de l'extension, dans la mesure où certaines des activités listées en exemple ne remplissent pas les critères permettant à un employeur de déroger au repos dominical, conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, et que par ailleurs, cette liste semble limiter les cas de recours au travail du dimanche.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Article IV.3: Organisation et durée collective du travail

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989049

IV. 3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de 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.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé 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.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre Ier, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre Ier, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail.

L'employeur peut également organiser la durée du travail sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année dans les conditions prévues par le présent accord à l'article IV. 3.2.

Les salariés visés à l'article IV. 5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV. 3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1er janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article.

§ 2. Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité social et économique et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§ 3. Prise en compte des absences

a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que

soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

b) Valorisation des absences

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.

c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

1. Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1re étape : la durée de son absence est évaluée à 35 × 3 = 105 heures.

2e étape : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à 1 607 – 105 = 1 502 heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

2. Absences non rémunérées

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif.

§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au pro rata temporis sur la base de 35 heures hebdomadaires.

b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis.

§ 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4.

§ 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). »). Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence	Nombre de JRTT
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision 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.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT

restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que 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 conformément à la législation en vigueur. 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 compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§ 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

§ 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :

1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;

2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ;

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre Ier, à savoir :
– de la 36e à la 43e heure : 25 % ;
– à partir de la 44e heure : 50 %.

a) 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, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :
– à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement 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 d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV. 5 du présent chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

b) Repos compensateur de remplacement

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 », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées 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 du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

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 compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique, s'il existe.

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.

Article IV.4: Forfait jours

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989047

Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé, dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :
– le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
– la charge de travail de ces salariés ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours.

IV. 4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait jours

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié (e) s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, 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.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

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.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :
– le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
– le nombre de jours travaillés dans l'année ;
– la rémunération forfaitaire correspondante ;
– le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
– les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre Ier. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour les années incomplètes.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au pro rata temporis, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié 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 en jours 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.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :
– lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté 1/2 journée de travail dans le forfait précité ;

– lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

IV. 4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 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 IV. 1.3 du présent chapitre.

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. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. 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. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode autodéclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :
– la charge individuelle de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
– la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

IV. 4.3. Modalités du droit à la déconnexion

Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :
– l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère exceptionnel et par l'urgence ;
– s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
– dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
– il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels.

Article IV.5: Forfait sans référence horaire

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989045

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent Titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, 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 grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, 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.

Article IV.6: Travail à temps partiel

vigueur eten · Depuis le 2022-07-19 · KALIARTI000046989043

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 3123-5 du code du travail.

IV. 6.1. Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

IV. 6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :
– la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV. 6.3. Durée de travail minimale

En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :
– les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
– *les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5)* (1).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de

service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/ comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV. 6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :
-10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
-25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV. 6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV. 6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV. 6.7. Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

IV. 6.8. Égalité de traitement

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

IV. 6.9. Répartition de la durée du travail au cours de la journée

La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures

(1) L'alinéa 6 de l'article IV. 6.3. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 3123-7 du code du travail relatif au remplacement d'un salarié absent.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Chapitre V Frais et voyages

Article V.1: Frais de transport

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989041

L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Article V.2: Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892855

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), 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. 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 V.3: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892853

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre Ier de la convention collective, 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 (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. Dans le cas contraire, l'employeur souscrira une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. 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.

Article V.4: Frais de déménagement

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892851

En cas de changement de lieu de résidence lié à 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 à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égale à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

Article V.5: Mutation professionnelle

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892849

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

Chapitre VI Salaires

Article VI.1: Salaire minimum

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989039

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.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.

À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant.

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, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors 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) ne peut être inférieur au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant 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, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2: Plancher de rémunération annuelle

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892843

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi-mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3: Expérience acquise

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989037

Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base *(1)* hors « compléments », augmenté du pourcentage suivant :
– 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
– 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base *(1)* hors « compléments », est augmenté de :
– 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV.

(1) Correspondant au niveau de qualification du salarié.

Article VI.4: Réévaluation des salaires

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892839

Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.

Chapitre VII Santé, prévoyance

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046989035

Les entreprises seront dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

Chapitre VIII Formation professionnelle

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033892829

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

(1) Décision n° 370629, 371732 du 24 février 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 1er juillet 2013 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé.

(2) Décision n° 375882 du 7 mai 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24 décembre 2013 portant extension du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé en tant qu'il porte extension du sous-titre II de ce titre III.

(3) Décision n° 390810 du 15 mars 2017 du Conseil d'Etat statuant au contentieux.

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 31 mars 2015 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique et d'avenants à ladite convention nationale (n° 3097) (NOR : ETST1508472A) est annulé en tant qu'il prononce l'extension, d'une part, du deuxième alinéa de l'article 4.1.2 du sous-titre II du titre III de cette convention et, d'autre part, de l'annexe III.2 au sous-titre II du titre III de cette convention.

Sous réserve des actions contentieuses engagées à la date du 15 mars 2017 contre les actes pris sur son fondement, les effets produits antérieurement à cette date par l'arrêté en tant qu'il prononce l'extension de l'annexe III.2 du sous-titre II du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique sont regardés comme définitifs.

Protocole d'accord du 17 décembre 2007 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 6 mars 2008 JORF 13 mars 2008
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2016-07-01.
Texte officiel KALITEXT000018772760

Article

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772762

Préambule

Etant préalablement exposé ce qui suit :

La convention collective relative à la création d'un poste de conseiller social dans la production cinématographique a été conclue le 18 juin 1956 entre le syndicat français des producteurs et exportateurs de films (devenu par la suite la chambre syndicale des producteurs de films) et le syndicat national des techniciens de la production cinématographique fondé en 1937 et enregistré sous le n° 7564 et à cette date adhérent à la fédération du spectacle CGT, devenu statutairement, après la rupture de son adhésion en 1981 syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision. Cette convention a été modifiée par les conventions collectives du 2 août 1960 et du 20 décembre 1968, qui portent sur le même sujet.

Aux termes de cette convention collective conclue le 20 décembre 1968, ses signataires *(1)* ont créé un poste de conseiller social chargé des questions d'ordre exclusivement social, et notamment des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Jusqu'à la signature des présentes, le conseiller social faisait l'objet d'un financement par le biais d'une cotisation collectée auprès des employeurs de la profession, via un mandat confié à la caisse des congés spectacles, conformément aux dispositions des conventions collectives précitées. Il en va de même du comité central d'hygiène et de sécurité de la production cinématographique, dont l'accord collectif du 9 mai 1963 l'ayant créé, modifié par avenant du 20 décembre 1968, prévoyait que ses dépenses de fonctionnement devaient être financées à partir de cette même cotisation du conseiller social.

Le 8 décembre 2006, la caisse des congés spectacles a entendu dénoncer le mandat de collecte de la cotisation dite « conseiller social » qui lui était confié, à effet au 6 avril 2007, de sorte que depuis cette date la ressource afférente au financement des services concernés fait défaut. Cette dénonciation a été confirmée par le conseil d'administration de la caisse des congés spectacles réuni le 5 juin 2007, et ce au moins jusqu'à la conclusion dans le secteur d'une convention collective étendue.

Or, l'ensemble des organisations syndicales de la profession s'accordent pour estimer qu'il est impératif de poursuivre la collecte d'une telle cotisation et d'en affecter le produit à la gestion d'un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la branche de la production cinématographique (ci-après CCHSCT) professionnel auquel un délégué à l'hygiène et à la sécurité sera directement rattaché.

Face à la spécificité des sociétés de production dont l'activité annuelle est concentrée sur des périodes relativement courtes d'activité intense correspondant au tournage, les parties se sont entendues pour

reconnaître la difficulté pour les entreprises de production d'organiser individuellement des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail propres à leur structure et à l'activité particulière à la réalisation de chaque film. C'est pourquoi elles ont décidé d'instaurer un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour la branche de la production cinématographique et publicitaire.

En conséquence, les parties se sont rapprochées et il a été convenu et arrêté le présent accord, qui se substituera aux accords visés ci-dessus, notamment l'accord collectif du 9 mai 1963 et la convention collective du 20 décembre 1968 qui, de fait, deviennent nuls et non avenus et sans plus d'effets.

(1) Signée par la chambre syndicale de la production cinématographique, la chambre syndicale des producteurs français de films de court métrage, le syndicat des techniciens de production cinématographique fondé en 1937 et enregistré sous le n° 7564, à cette date adhérent à la fédération du spectacle CGT, devenu statutairement, après la rupture de son adhésion en 1981, le syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision, le syndicat général des travailleurs de l'industrie du film CGT, le syndicat français du cinéma, de la radio et de la télévision, le syndicat français des acteurs CGT, le syndicat national libre des acteurs.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772769

Le présent protocole d'accord est applicable :
– aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat soumis au droit français, et ce quels que soient les lieux de réalisation du film, à savoir sur les territoires 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 ;
– aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires, produisant un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer.

A titre indicatif, les entreprises relevant du code NAF 921 C (ou 921 B pour les films publicitaires) entrent dans le champ d'application du présent accord.

Article 2: Signature. — Adhésion

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772770

Ont vocation à être signataires ou à adhérer au présent accord les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ décrit à l'article 1er du présent accord ainsi que les 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 de la production cinématographique et les organisations syndicales de salariés non affiliées représentatives au plan national dans la branche.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord.

Article 3: Organisation de la collecte

vigueur eten · Depuis le 2016-07-01 · KALIARTI000053032781

Pour permettre au CCHSCT et au(x) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité qui lui est (sont) rattaché(s) d'exercer l'ensemble de leurs missions, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun alimenté par une contribution des entreprises de production entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article 1er ci-dessus.

Cette contribution a pour objet de couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci. Son montant, qui pourra être révisé par avenant, est fixé à 0,06 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er des entreprises concernées.

Elle sera collectée auprès des employeurs de la profession visés à l'article 1er du présent accord via Audiens et reversée dans son intégralité à une association paritaire dénommée association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (ci-après « l'association ») constituée par acte séparé par l'ensemble des signataires du présent accord.

L'association sera chargée de déterminer avec l'organisme paritaire de collecte les modalités de collecte de la contribution visée ci-dessus, et ce dans le cadre d'un mandat de gestion.

Article 4: Association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772772

Les missions de l'association visée à l'article 3 sont les suivantes :
– recueillir les sommes destinées au financement du CCHSCT ;
– procéder à l'affectation et au paiement de ces sommes dans le respect du présent accord ;
– gérer le CCHSCT dans la branche de la production cinématographique et mener à bien les différentes opérations qui s'y rapportent, y inclus celles prévues à l'article 7 du présent accord ;
– tenir une comptabilité et établir un budget prévisionnel en rapport avec le montant des fonds collectés en début d'année et un bilan en fin d'année ;
– présenter un rapport annuel auquel est joint un état détaillé des sommes encaissées et des dépenses.

Les missions de l'association figureront dans ses statuts et pourront être modifiées selon les modalités prévues par ceux-ci.

En cas d'adhésion au présent accord, postérieurement à sa signature, d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative au niveau national dans le champ visé à l'article 1er, les modalités de sa participation à l'association seront également déterminées conformément aux statuts de celle-ci.

Le secrétariat de l'association sera assuré par l'une des organisations d'employeurs signataires du présent accord selon des modalités arrêtées dans les statuts de l'association.

Article 5: Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772773

Le CCHSCT est domicilié et se tient dans les locaux de l'association.

Les missions du CCHSCT sont financées sur le fonds visé à l'article 3.

Le CCHSCT assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés, ou leurs représentants, concernant les personnels visés à l'article 1er et particulièrement ceux engagés par contrat à durée déterminée d'usage au regard de la grande spécificité de leurs activités, en particulier sur les lieux de tournage des films.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

L'action de ce comité s'exerce sur les lieux de travail quels qu'ils soient par le biais de l'intervention de son (ses) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité prévu(s) à l'article 7 ci-après.

L'association assure au CCHSCT les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en rapport avec les fonds collectés.

Article 6: Composition du CCHSCT

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772774

Le CCHSCT est composé des organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 2 comme prévu au présent article, dans l'attente des actions que les partenaires sociaux prévoient de mener aux fins de définir les modalités d'évaluation de la représentation syndicale des organisations de salariés en fonction de critères électifs. Les parties se fixent d'ores et déjà comme objectif d'organiser ces critères électifs à partir d'élections dans différents collèges, dont un collège pour les artistes et un collège pour les personnels techniques de la production.

A titre transitoire, sous réserve du résultat de ces actions et au regard de la composition et du fonctionnement du CCHSCT jusqu'à la signature du présent accord, le CCHSCT est composé comme suit, chaque organisation disposant au minimum d'un siège.

Pour le collège salariés, 4 représentants de la confédération générale du travail, 3 représentants du syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision, 2 représentants de la confédération française démocratique du travail, 1 représentant de la confédération française de l'encadrement CGC, 1 représentant de la confédération française des travailleurs chrétiens et 1 représentant de force ouvrière.

Dans les 3 mois qui précèdent le 31 décembre 2009, les organisations visées à l'article 2 se réuniront afin de définir la répartition des sièges des organisations de salariés sur la base des critères électifs ci-dessus visés.

Le CCHSCT est également composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs, répartis comme suit : 3 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de films publicitaires, 2 sièges pour l'association des producteurs indépendants, 2 sièges pour le syndicat des producteurs indépendants, 2 sièges pour l'union des

producteurs de films, 1 siège pour l'association française des producteurs de films. Pour les exercices suivant l'exercice 2008, il sera examiné au 1er janvier de chaque année s'il n'y a pas de disproportion flagrante entre la répartition ci-dessus et la masse salariale des personnels visés à l'article 1er employés par les adhérents que chaque organisation d'employeurs représente. Chaque organisation dispose au minimum de 1 siège.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se réservent le droit de remplacer à tout moment le ou les membres qu'ils auront respectivement désignés.

Le président est désigné dans le collège employeurs par les membres de ce collège.

Le président est désigné par son collège pour une durée de 2 ans.

Un représentant de la médecine du travail, de l'inspection du travail, de la caisse régionale d'assurance maladie assistent de droit aux réunions du comité. Par ailleurs, peuvent être invités à participer aux réunions tout expert ou organisme désigné par le CCHSCT.

Un (ou plusieurs) membre(s) du CCHSCT peut (peuvent), sur mandat du CCHSCT, accompagner le(s) délégué(s) sur un tournage. Les frais inhérents à cette mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le CCHSCT se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que nécessaire.

Il est institué une indemnité de participation aux réunions du CCHSCT. Cette indemnité, dont le montant pourra être révisé dans le cadre du règlement intérieur du CCHSCT est versée annuellement aux organisations membres du CCHSCT et proportionnellement à la présence de leurs représentants aux réunions du CCHSCT tenues pendant l'année civile de référence.

Article 7: Le(s) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772775

L'association engage par contrat de travail le ou les délégués à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT pour une durée indéterminée, en charge de l'ensemble des questions d'hygiène, de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels au sein de la profession.

Le salaire du (ou des) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT et l'ensemble des frais inhérents à sa mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le (ou les) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT assiste(nt) de droit aux réunions du CCHSCT en tant que conseiller(s) technique(s).

Le(s) délégué(s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT, délégué(s) par le CCHSCT, se rend(ent) sur les lieux de travail afin d'assurer des actions de prévention des risques professionnels, d'information des salariés et des employeurs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 8: Application, dénonciation et révision

vigueur eten · Depuis le 2007-12-17 · KALIARTI000018772776

Le présent protocole d'accord conclu pour une durée de 1 année sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties ; cette dénonciation sera faite conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent protocole d'accord pourra également être révisé conformément à la procédure visée à l'article L. 132-7 du code du travail.

Avenant du 9 décembre 2008 à l'accord du 17 décembre 2007 relatif au fonctionnement du CCHSCT

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 7 mai 2009 JORF 14 mai 2009
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2009-07-01.
Texte officiel KALITEXT000020669544

Article

vigueur eten · Depuis le 2009-07-01 · KALIARTI000020669546

Le protocole d'accord collectif relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») instaure à l'article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est fixé à 0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er du protocole. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1er février 2008 (ci-après dénommée « l'association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association s'avérant, au regard des prévisions établies par l'association, insuffisantes pour obtenir un budget et une trésorerie équilibrés, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1er: Révision du montant de la contribution CCHSCT

vigueur eten · Depuis le 2009-07-01 · KALIARTI000020669547

Le taux de la contribution CCHSCT, prévu à 0,04 % du montant brut des salaires, est augmenté à 0,07 %, pour 1 an à compter :
– du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant si celle-ci intervient avant le 10 du mois considéré,
ou, à défaut :
– à compter du premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
Le taux de cotisation passera ensuite à 0,06 % à compter de l'année suivante.

A l'issue de cette période, le taux de cotisation sera ajusté chaque fois que nécessaire pour correspondre à l'équilibre budgétaire dont l'association a besoin pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues. Un nouvel avenant sera alors conclu, conformément à l'article 3 du protocole.

Article 2: Dispositions diverses

vigueur eten · Depuis le 2009-07-01 · KALIARTI000020669549

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Avenant du 1er juillet 2013 ajoutant un titre III « Salariés de l'équipe artistique » à la convention

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 31 mars 2015 JORF 10 avril 2015
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2013-08-01.
Texte officiel KALITEXT000028053648

(1) Décision nos 370629,371732 du 24 février 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 1er juillet 2013 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé.

(2) Décision no 375882 du 7 mai 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24 décembre 2013 portant extension du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé en tant qu'il porte extension du sous-titre II de ce titre III.

Titre III Salariés de l'équipe artistique

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053652

Préambule

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

Sous-titre Ier Artistes-interprètes

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053677

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-interprète » 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 ou pour l'interprétation de

commentaires – à l'exclusion des activités de doublage. 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'événement.
Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) tels que définis au sous-titre II du présent titre ainsi que les mannequins au sens de l'article L. 7123-2 du code du travail. Les acteurs de complément font l'objet du sous-titre II du présent titre.
Le présent sous-titre s'applique également aux mineurs de moins de 16 ans, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires spéciales relatives à ces derniers.
Des dispositions spécifiques propres aux cascadeurs feront l'objet d'une annexe au présent titre.
Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.
Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les courts métrages feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.
Les artistes musiciens engagés dans le cadre de l'enregistrement sonore et de l'exécution d'œuvres musicales destinées à être incorporées à une œuvre cinématographique feront l'objet d'un accord spécifique, défini en annexe.
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 1.2: Classification des emplois

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053679

Les artistes-interprètes couverts par le présent sous-titre sont non-cadres.

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1: Forme et contenu du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053680

2.1.1. Dispositions générales

Comme indiqué à l'article 13 du titre Ier, le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis. Les durées nécessaires aux répétitions et à la postsynchronisation 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 ; sous réserve des dispositions de l'article 3.4 du présent sous-titre (postsynchronisation), 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 2 semaines ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de 7 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, à la semaine ou au mois et le contrat est conclu avec ou sans terme précis.
Toute rémunération sur une base mensuelle doit respecter les salaires minimaux hebdomadaires garantis fixés en annexe III.1.A.
Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier, 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 5 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 4.3.2 du présent sous-titre.

2.1.2. Mentions dans le contrat

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article 14 du titre Ier, 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 6.2 du présent sous-titre) ;
– les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, tels que prévus aux articles 3.4 et 3.5 du présent sous-titre ;
– les conditions de publicité, le cas échéant (la place dans le générique, etc.), étant précisé que le nom des artistes-interprètes figure obligatoirement au générique (voir article 6.7 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 2.2: Prise d'effet

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053681

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 :
– 3 jours ouvrables pour un engagement n'excédant pas 1 semaine (engagement à la journée) ;
– 6 jours ouvrables pour un engagement excédant 1 semaine mais n'excédant pas 2 semaines ;
– 9 jours ouvrables pour un engagement excédant 2 semaines mais n'excédant pas 4 semaines ;
– 12 jours ouvrables pour un engagement excédant 4 semaines.
Toutefois, lorsque cet engagement est signé plus de 2 mois avant sa prise d'effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

Article 2.3: Dépassement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053682

Le présent article concerne les contrats conclus de date à date.
Lorsque des journées supplémentaires s'avèrent nécessaires 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 :
– 8 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est inférieur ou égal à 8 semaines ;
– 15 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est supérieur à 8 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.
Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article peuvent être établies : si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq 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.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Chapitre III Conditions de travail

Article 3.1: Majorations conventionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053683

Les différentes majorations visées au présent article se calculent sur les bases suivantes :
– pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base multiplié par 2 tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre ;
– pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à

cinq fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre.
Les différentes majorations s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessiterait un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :
– pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
– pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures.
Pour les 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :
– 50 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 50 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.
Pour les heures travaillées au-delà des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit et toujours dans la même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.
Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentairement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié, dans la limite du plafond fixé à l'article 3.1.4.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.
En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.
Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.
Pour les heures travaillées le dimanche, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.
Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.
Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 1er Mai ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;
– le 25 décembre.
A ces 11 jours s'ajoutent :
– dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département ou territoire ;
– dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.
Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.
Pour les heures travaillées lors d'un jour férié, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
– 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.4. Cumul

Le cumul sur une même heure des majorations prévues aux articles 3.1.1,3.1.2 et 3.1.3 est plafonné à 200 % du salaire horaire minimum conventionnel de base. La majoration pour travail du 1er 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).

3.1.5. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III. 1. A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 et définies en annexe III. 1. D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III. 1. A du présent sous-titre.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 3.2: Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053684

L'artiste-interprète engagé à la journée bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base 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. Cette majoration ne s'applique que sur les heures correspondant à la durée normale de l'engagement journalier, telle que définie à l'article 4.4.1 du présent sous-titre.

Article 3.3: Répétitions et entraînements en dehors des périodes de tournage

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053685

3.3.1. Durée et rémunération

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 deux fois 3 heures par jour pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque.
Tout service de répétition commencé est dû.

3.3.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le

salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.4: Postsynchronisation

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053686

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 postproduction 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 postsynchronisation dans les conditions prévues au paragraphe c ci-dessous.
Dans le second cas, une demande de dérogation sera adressée à l'artiste-interprète comportant les précisions utiles à cet égard. Le producteur adressera conjointement copie de cette demande aux syndicats d'artistes-interprètes signataires pour avis.
L'artiste-interprète bénéficiera d'un délai de réflexion de 2 jours minimum et 5 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 postsynchronisation et rémunération
(i) Les dates de postsynchronisation sont fixées par le contrat ou bien choisies ultérieurement d'un commun accord. Dans le cas où l'artiste-interprète ne serait pas disponible aux dates convenues d'un commun accord, l'employeur aura le droit de faire postsynchroniser le rôle de l'artiste- interprète par un interprète de son choix.
La postsynchronisation 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 postsynchronisation est sous-traitée à un tiers.
(ii) Exclusions.
Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.5: Réenregistrements (retakes)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053687

3.5.1. Rémunération

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.

3.5.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.6: Changement ou modification du rôle

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053688

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 et sous réserve du respect des droits de l'auteur réalisateur, 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 3.7: Film en plusieurs versions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053689

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 3.8: Travaux dans des conditions exceptionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053690

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 droit égal au moins à deux cents 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 4.1: Organisation quotidienne du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053691

4.1.1. Amplitude et repos quotidien

4.1.1.1. L'heure considérée comme le début de travail est celle portée sur la convocation ou la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.
L'amplitude, comprenant les heures de travail effectif, le temps de maquillage, d'habillage et de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, l'arrêt pour les repas et les pauses, ne devra pas excéder 12 heures.
Elle pourra être toutefois portée à 13 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.
4.1.1.2. 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.
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 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.
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 indemnité de non-repos équivalente à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel

pour chaque heure concernée.
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.

4.1.2. Pauses

Pause repas.
Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 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 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.
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 5 à 6 heures de travail. Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.
Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 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 3 heures de travail, et ce en période de répétitions comme à l'occasion des prises de vues.

4.1.3. 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 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
– 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 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 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2: Organisation hebdomadaire du travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053694

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Pour les artistes- interprètes, il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.
4.2.1.1. Tournage en région (autre que l'Ile-de-France) et à l'étranger.

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.
L'artiste-interprète pourra travailler 6 jours au cours d'une même semaine civile, dans la limite de :
– 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
– 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.
La 4e semaine en cas de tournage en région ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre, 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.
4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France.
Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.
Dans ce cas, et si l'artiste-interprète a travaillé les 5 premiers jours de la semaine, il lui sera octroyé une rémunération complémentaire correspondant à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel au prorata du nombre d'heures effectuées le 6e jour de la même semaine civile.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Une réduction à 24 heures consécutives du repos hebdomadaire prévu à l'article 3.1.2 du présent titre pourra être appliquée pour les artistes-interprètes n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

4.2.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 4.3: Organisation des horaires de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053695

4.3.1. 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.

4.3.2. 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.

4.3.3. Décompte individuel

L'employeur communiquera aux artistes-interprètes un décompte administratif individuel établi pour chaque journée de travail et signé par le directeur de production. Chaque décompte individuel indique notamment l'heure de début et de fin de la journée de travail constatée au terme de la journée pour chaque artiste-interprète.
Les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des artistes-interprètes sera effectué par le biais des décomptes individuels communiqués hebdomadairement aux artistes-interprètes.

Article 4.4: Salaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053696

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 3.1 du présent sous-titre, le salaire minimum indiqué en annexe III.1.A et les heures supplémentaires se définissent comme suit :

4.4.1. Engagement à la journée

La durée normale de référence de l'engagement à la journée est de 8 heures.
Le salaire journalier comprend :
– l'indemnisation de 1 heure de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage, postsynchronisation), rémunérées sur la base du salaire horaire de base auquel s'ajoute la majoration de courte durée de 75 % pour les 8 premières heures ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.
Dans le cadre de l'article L. 3122-2 du code du travail, il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de jours d'engagement prévus contractuellement + jours d'engagement ajoutés en cours d'exécution du contrat) × 8, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III.1.A comprend la rémunération de :
– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
– 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 5 heures supplémentaires au

regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
– l'indemnisation de 5 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle ;
– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
– 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
– l'indemnisation de 6 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
– et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.
Il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de semaines prévues contractuellement + semaines ajoutées en cours d'exécution du contrat) × 40 ou × 48 en cas d'engagement sur une base de 6 jours, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1: Frais de nourriture

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053701

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 5.2: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053702

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des artistes-interprètes s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :
– voyages ferroviaires :
– de jour : en 1re classe ;
– de nuit : en couchette de 1re classe ;
– voyages aériens : en classe économique ;
– voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
– voyages maritimes : en 1re ou 2e classe.
Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, les voyages ferroviaires se feront en 2e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail (1)

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 7 heures.
Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont prises en compte dans l'amplitude de la journée de travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3: Obligation de logement sur place

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053703

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 3 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 5.4: Stipulations particulières

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053704

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 cinq fois le salaire minimum conventionnel.

Chapitre VI Droits et obligations de l'artiste-interprète

Article 6.1: Discipline

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053705

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 5 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 lieu et heure de convocation, tels qu'indiqués dans la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

Article 6.2: Disponibilité. – Exclusivité des services

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053706

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 et durant la semaine civile, il devra lui verser, pendant toute la durée de cette exclusivité, un salaire au moins égal au salaire hebdomadaire conventionnel minimum (base 5 jours) par semaine concernée.
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 72

heures 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 6.3: Présence de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053707

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 6.5 ci-après.

Article 6.4: Physique de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053708

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 6.5: Sanctions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053709

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 6.6: Costumes

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053710

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 6.7: Conditions d'accueil de l'artiste-interprète

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053711

L'employeur mettra à la disposition de l'artiste-interprète des installations confortables, sauf impossibilité matérielle résultant de difficultés particulières lors de certains tournages en extérieur.s
L'employeur devra s'organiser pour permettre aux artistes-interprètes de déposer leurs effets dans un lieu surveillé ou fermant à clé.
Cependant, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée en cas de perte, vol ou détérioration d'objets ou d'effets de prix, de valeurs (notamment en numéraire) apportés par l'artiste- interprète sur les lieux de travail ou lorsqu'ils résultent de l'imprudence ou de la négligence de l'artiste-interprète.

Article 6.8: Publicité. – Nom de l'artiste-interprète au générique

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053712

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 4e 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 droit 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.

Sous-titre II Acteurs de complément

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053714

Au sens du présent sous-titre, on entend par « acteur de complément » (y compris s'ils sont appelés à réciter ou à 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 le personnage est mentionné sur la feuille de service. Seront également considérés comme silhouettes les acteurs de complément apportant un vrai savoir-faire précis et spécifique et engagés comme tels. Seront également considérés comme silhouettes les figurants choisis comme silhouettes et désignés comme tels par la mise en scène le jour du tournage et en accord avec la production ;
– la silhouette parlante (jusqu'à 5 mots) fera l'objet d'un salaire spécifique prévu à l'annexe III.2.A. 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 avec son accord à l'image lors du tournage de scènes particulières ou nécessitant un savoir-faire artistique spécifique que ne maîtrise pas l'artiste-interprète.
Des dispositions spécifiques pour les acteurs de complément engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique qui sera annexé.

Article 1.2: Classification des emplois

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053715

Les acteurs de complément couverts par le présent sous-titre n'ont pas le statut de cadre.

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1: Dispositions générales

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053716

Conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et L. 7121-3 du code du travail et de l'article 13 du titre Ier

de la présente convention collective, tout acteur de complément doit être titulaire d'un contrat de travail écrit et déclaré comme tel auprès des organismes de recouvrement des cotisations sociales.
Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier et sauf impossibilité matérielle ou technique, le contrat de travail est remis à l'acteur de complément au début de la journée de travail, afin de lui permettre d'en prendre connaissance et de le signer. Il est rédigé en 2 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 professionnels tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus.

Article 2.2: Forme et contenu du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053717

2.2.1. 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 périodes d'emploi inférieures ou égales à 5 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 périodes d'emploi égales à 5 ou 6 jours consécutifs ; le salaire hebdomadaire est composé de 5 cachets si la semaine de travail est de 5 jours ou de 6 cachets si la semaine de travail est de 6 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.
2.2.2. Mentions dans le contrat
Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :
– la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
– l'identité des parties ;
– le titre de l'œuvre cinématographique ;
– l'intitulé de la fonction ;
– la date de prise d'effet du contrat ;
– la durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
– le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
– l'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
– les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaire et cadres, et de l'institution de prévoyance ;
– la mention de la présente convention collective nationale ;
– la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 2.3: Prise d'effet du contrat

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053718

L'employeur confirmera à l'acteur de complément sélectionné, au plus tard la veille 17 heures 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 SMS.
La convocation doit comporter la raison sociale de l'employeur et son adresse postale.
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 3.1: Majorations conventionnelles

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053719

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.

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :
– pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
– pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio, agréé entre 21 heures et 6 heures.
Les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :
– le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % et, au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de travail est majoré de 100 %.
Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou sur un jour férié, ces heures bénéficient complémentairement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.
En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.
Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné

que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.
Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.
Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.
Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :
– le 1er janvier ;
– le lundi de Pâques ;
– le 1er Mai ;
– le 8 Mai ;
– l'Ascension ;
– le lundi de Pentecôte ;
– le 14 Juillet ;
– le 15 août ;
– le 1er novembre ;
– le 11 Novembre ;
– le 25 décembre.
A ces 11 jours s'ajoutent :
– dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
– dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.
Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.
Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %.

3.1.4. Cumul

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié 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 majoration de courte durée indiquée à l'art. 3.2 ci-après). La majoration pour travail du 1er Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.
Il est précisé à toutes fins utiles que les majorations de courte durée et les indemnités prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 3.2: Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053720

En raison de la courte durée de l'engagement à la journée, le salaire horaire minimum garanti est majoré de 10 %. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III.2.A.

Article 3.3: Répétitions

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053721

Toute répétition organisée par la production avant la ou les dates de tournage de l'acteur de complément fait l'objet d'un complément de rémunération qui ne peut être inférieur aux montants prévus dans l'annexe III.2.B.

Article 3.4: Réenregistrements (retakes)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053722

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 3.5: Changement ou modification de la fonction

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053723

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 3.6: Local figuration. – Table régie

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053724

L'employeur mettra à la disposition des acteurs de complément un lieu de convivialité où leurs effets personnels pourront être déposés en toute sécurité sauf impossibilité technique, qui devra alors être signalée expressément. Une table régie ouverte aux acteurs de complément sera mise en place sur le lieu de travail.

Article 3.7: Indemnisation pour costumes et accessoires, essayages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053725

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 III.2.B.
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 essayage percevra une indemnité prévue en annexe III.2.B. S'il doit y avoir plusieurs séances d'essayage, il sera dû autant d'indemnités que de séances d'essayage effectuées.

Chapitre IV Durée du travail

Article 4.1

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053726

Organisation quotidienne du travail

4.1.1. Durée quotidienne du travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-34 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.

4.1.2. Amplitude et repos quotidien

4.1.2.1. L'amplitude journalière de l'acteur de complément comprend :
– à titre exceptionnel, pour les tournages en décors naturels nécessitant 50 acteurs de complément ou plus, un temps d'émargement pouvant aller jusqu'à 30 minutes maximum à partir de l'heure de la convocation ne sera pas décompté comme temps de travail effectif mais sera pris en compte dans l'amplitude quotidienne ;
– le cas échéant, le temps de maquillage, d'habillage, de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, qui n'est pas constitutif de temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes par jour, est 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'émargement, ne devra pas excéder 12 heures.
Elle pourra être toutefois portée à 13 heures dans les cas visés à l'alinéa 2 de l'article 4.1.1 ci-dessus. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 heures 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.
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 peuvent 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.

4.1.3. Pauses

Pause repas :
Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 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 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner et entre 19 heures et 21 h 30 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 5 à 6 heures de travail.
Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.
Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 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 3 heures pour les catégories de personnels suivants :
– femmes enceintes ;
– travailleurs handicapés.

4.1.4. 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 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
– 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 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 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2: Organisation hebdomadaire du travail (engagements à la semaine)

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053727

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

4.2.1.1. Tournage en région (hors Ile-de-France) et à l'étranger

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

Les acteurs de complément pourront travailler 6 jours au cours de la même semaine civile, dans la limite de :

– 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;

– 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.

La 4e semaine en cas de tournage en région, ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre Ier, 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.

4.2.1.2.Tournage en Ile-de-France

Le tournage pourra être organisé sur 6 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 (exemple : 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 6e jour.

En outre, en cas de recours à la semaine de 6 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 6e jour, à l'exception d'une fois par tournage.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Outre la dérogation prévue ci-dessus au principe des 2 jours de repos consécutifs en cas de semaine de travail de 6 jours, il pourra également être dérogé à ce principe pour les acteurs de complément n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

Article 4.3: Organisation des horaires de travail

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053728

4.3.1. 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.

4.3.2. 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 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.

4.3.3. 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 d'arrivée et son heure de départ.
La fin de la journée de travail se définit comme l'heure à laquelle l'acteur de complément, après déshabillage éventuel, signe la feuille d'émargement une fois qu'y est inscrite l'heure précise de son départ.

Article 4.4: Salaire

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053729

4.4.1. Engagement à la journée

Le salaire minimum journalier prévu en annexe comprend la rémunération de 8 heures de travail effectif.
Les heures effectuées au-delà de la 8e heure de travail effectif de l'acteur de complément dans la même journée bénéficient des majorations spécifiques suivantes :
– majoration de 25 % du salaire horaire de base pour les 9e et 10e heures de travail ;
– majoration de 50 % du salaire horaire de base pour les 11e et 12e heures de travail.
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 des majorations prévues à l'alinéa précédent.

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu en annexe comprend la rémunération de :
– 40 heures de travail effectif pour une semaine de 5 jours, dont 5 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 6 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 5 jours :
– 125 % du salaire horaire de base jusqu'à la 48e heure de travail effectif ;
– 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif ;

– pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
– 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3121-35 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1: Frais de nourriture

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053730

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 5.2: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053731

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des acteurs de complément s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :
– voyages ferroviaires : en 2e classe ;
– voyages aériens : en classe économique ;
– voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
– voyages maritimes : en 2e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail (1)

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, qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III. 2. B.
Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 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.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3: Obligation de logement sur place

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053732

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 3 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 ;
– au 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.

Article 5.4: Trajet individuel

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053733

Pour les salariés utilisant les transports en commun, leurs frais seront remboursés dans des conditions préalablement définies avec la production.
En cas d'utilisation du véhicule personnel en accord avec la production, il sera appliqué le barème fiscal 4 CV (voitures) ou 1 à 2 CV (moto) des indemnités kilométriques aux trajets aller-retour, avec une franchise de 10 km par trajet.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail. (ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

ANNEXES

Annexe III.1

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053655

Annexe III.1

Annexe au sous-titre Ier

A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long métrage 1. Tournage

Engagement à la journée
Le cachet journalier se décompose comme suit :
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure : 16,40 € ;
– salaire horaire de base × 8 heures ;
– majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures.
Salaire journalier minimum : 400 €.
Il est composé du salaire horaire minimum conventionnel de base de 27,40 € × 8 heures, majorés de 75 % (majoration de courte durée), soit 383,60 €, auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour 1 heure de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.
Le salaire journalier minimum se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage.
Engagement à la semaine
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 212,25 €.
Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,40 € × 35 heures + 5 heures majorées de 25 %, auquel s'ajoutent des indemnités pour 5 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.
Cette rémunération se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 5 jours.
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 502,65 €.
Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,40 € × 35 heures + 13 heures majorées de 25 % auquel s'ajoutent des indemnités pour 6 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.
Cette rémunération se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;

– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 6 jours.
La rémunération au titre de l'article L. 212-4, 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, coiffure, habillage) et se décompose comme suit :
a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et « en ligne » ;
d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
e) 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.
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 1er 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 (art. 3.4, alinéa 2)
Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens-interprètes :
– service de 3 heures : 52 € ;
– service de 2 × 3 heures (même journée) : 104 €.
Autres artistes (acteurs...) :
– service de 4 heures : 52 € ;
– service de 2 × 4 heures (même journée) : 90 €.

B. – Indemnités

Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :
– engagement à la journée : 16,40 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
– engagement à la semaine :
– semaine de 5 jours : 82 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
– semaine de 6 jours : 98,40 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.
Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,40 €.
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 (art. 5.2.2) :
– de 2 à 4 heures aller et/ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 4 × 27,40 € = 109,60 € ;
– au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 6 × 27,40 € = 164,40 € ;
– au-delà de 6 heures de voyage aller et/ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 8 × 27,40 € = 219,20 €.
Plafond de l'indemnité de congés payés : triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

C. – Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053656

Dès lors que le producteur décide de recourir aux dispositions spécifiques et encadrées de l'annexe III du titre II de la présente convention, les rémunérations salariales des artistes-interprètes sont encadrées dans les conditions décrites ci-après.
On entend par « salaire référent » celui qui est consenti par l'employeur à l'artiste-interprète lors de son engagement.

Article 2: Plafonnement obligatoire du salaire pour les films agréés

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053657

Les salaires référents inférieurs ou égaux à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre sont exclus de la présente annexe.
Dès lors que le salaire référent consenti à l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre, celui-ci perçoit au cours du tournage un salaire équivalent à cinq fois le salaire minimum.

Article 3: Définition de l'intéressement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053658

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.
L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film.

Article 4: Montant de l'intéressement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053659

Le montant placé en intéressement est égal à un maximum de deux fois la différence entre le montant du salaire versé en cours de tournage et le salaire référent.
Le montant de l'intéressement attribué à chaque artiste-interprète est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5: Versement de l'intéressement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053660

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :
Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes…), y compris celles du fonds de soutien, 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux, dans la limite de 12 % du budget du film, et 50 % au salaire différé des artistes-interprètes après versement de la part revenant aux techniciens de la production cinématographique, en application de l'article 5 de l'annexe III du titre II de la présente convention.
Cet accord d'intéressement est inscrit au registre public du cinéma et de l'audiovisuel (RPCA).

Article 6: Périodicité de versement

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053661

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.
Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés par un commissaire aux comptes seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens et aux artistes-interprètes concernés.

Article 7: Durée de l'accord « Dispositif des films de la diversité »

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053662

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique cessera de plein droit de produire des effets dans un délai de 5 ans après son extension et sa publication au Journal officiel.
Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique.
La dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

Annexe III.2

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-08-01 · KALIARTI000028053664

Annexe III.2

Annexe au sous-titre II

A. – Salaires minimaux garantis

Le présent barème est applicable à tous les films se tournant à Paris et sa banlieue contenue dans un rayon inférieur ou égal à 40 km autour de la ville ainsi qu'à Marseille, Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Nantes et leurs banlieues respectives contenues dans un rayon inférieur ou égal à 25 km autour de ces villes.

1. Figuration

Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) :

– salaire journalier minimum de 105 € (11,93 € × 8 heures) majoré de 10 %, soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 €.

Engagement à la semaine :

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 492,11 € (11,93 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 € ;

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 611,41 € (11,93 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 € ;

2. Silhouette muette

Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

– salaire journalier minimum de 150 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 €.

Engagement à la semaine :

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 703,31 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 € ;

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 873,81 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 €.

3. Silhouette parlante

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

– salaire journalier minimum de 250 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 €.

Engagement à la semaine :

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 171,91 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 € ;

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 456,01 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 €.

4. Doublure

a) Doublure simple (engagement pour un seul type de doublure : lumière, cadrage, image ou texte)

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

– salaire journalier minimum de 165 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 €.

Engagement à la semaine :

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 773,44 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 € ;

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 960,94 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 €.

b) Doublure polyvalente (engagement pour plusieurs types de doublures)

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

– salaire journalier minimum de 200 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 €.

Engagement à la semaine :

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 937,61 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 € ;

– salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 164,92 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 €.

Répétitions :
Par tranche de 4 heures en dehors des heures de travail = 38,64 €.
Par tranche de 2 × 4 heures en dehors des heures de travail = 77,28 €.

B. – Indemnités

Le présent barème est applicable à tous les films se tournant à Paris et sa banlieue contenue dans un rayon inférieur ou égal à 40 km autour de la ville, ainsi qu'à Marseille, Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Nantes, et leurs banlieues respectives contenues dans un rayon inférieur ou égal à 25 km autour de ces villes.
1. Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément
Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants.
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 €.
Costume très spécial de type suivant :
Costume ou robe très élégant 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 €.
2. Indemnité pour scènes particulières
Tournage de scènes exceptionnelles de danse et chant (avec ou sans enregistrement) : 25 €.
Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanes, gavotte, menuet, quadrille, etc.) : 25 €.
Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes : 50 % du salaire journalier minimum garanti.
Scènes de pluie ou de natation : 15 €.
Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées : 50 €.
Scènes particulièrement pénibles : 20 €.
3. Indemnités diverses
Doublure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet : 20 €.
Séance d'essayage de costume organisée par la production : 25 €. 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 € ;
– véhicules avec permis : 35 € (hors indemnisation de carburant).
Indemnisation de 30 minutes de maquillage, habillage, coiffure : 9,40 €.
Indemnité pour costumes multiples au-delà de deux tenues complètes : 10 € 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.

Entrée en vigueur

Conformément à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, les titres, avenants et annexes s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de leur arrêté d'extension au Journal officiel.
Néanmoins, les parties conviennent de la mise en application, par anticipation, du titre III le jour suivant le dépôt de la convention collective nationale de la production cinématographique auprès du service compétent.

(1) Décision nos 370629,371732 du 24 février 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 1er juillet 2013 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé.

(2) Décision no 375882 du 7 mai 2015 du Conseil d'Etat statuant au contentieux :

L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 24 décembre 2013 portant extension du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) (NOR: ETST1332092A) est annulé en tant qu'il porte extension du sous-titre II de ce titre III.

Avenant du 8 octobre 2013 modifiant la convention

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 31 mars 2015 JORF 10 avril 2015
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2013-10-08.
Texte officiel KALITEXT000028319313

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028319327

Soucieux de promouvoir la création artistique et de développer l'emploi, les partenaires sociaux de la branche expriment leur volonté de voir les entreprises et les salariés de celle-ci couverts par une convention collective tenant compte de la diversité des productions. A cette fin, ils s'engagent dans un processus d'aménagement des dispositions de la convention collective.
Soulignant préalablement la spécificité de chaque production, ils rappellent que le texte n'impose pas la constitution d'une équipe minimale de salariés, pas davantage que celle d'une équipe type. Sous réserve d'un recours justifié aux auxiliaires et d'une rémunération de chaque salarié correspondant au niveau de fonction effectivement exercée, le producteur conserve ses prérogatives en matière de constitution et d'organisation des équipes.
Dans cet esprit, les partenaires sociaux de la branche décident de modifier certaines des dispositions de la convention collective de la production cinématographique du 19 janvier 2012 (ci-après dénommée la convention collective).
Par ailleurs, les parties conviennent que la CMP se réunira sur un ordre du jour relatif aux films publicitaires, sur la base des propositions que les organisations d'employeurs de la publicité adresseront.
Enfin, les parties prennent acte que le CNC s'engage à rechercher des financements complémentaires pour la production cinématographique.

Article 1er

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028319317

Le titre Ier de la convention collective est modifié comme suit :

Chapitre Ier
Article 1er
Champ d'application

Sixième alinéa :
« 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 L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à 1 heure conformément à l'article 6 (2°) du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

Compte tenu de l'économie particulière des films de courte durée, une annexe spécifique à ces films sera attachée ultérieurement au titre II.
Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de financement extérieur au producteur, conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par la Commission européenne les qualifiant de"difficiles et à petit budget", les partenaires sociaux s'engagent à faire aboutir dans les 6 mois une négociation spécifique afin de déterminer les mécanismes de progression qui autorisent le renouvellement des talents et des écritures tout autant que les parcours professionnels vers les productions dont le financement est plus solide. A l'issue de cette négociation, les partenaires sociaux conviendront du régime qui leur sera appliqué. »

Article 2

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028319320

Le titre II de la convention collective est modifié comme suit :
L'article 36 est modifié comme suit :
« Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 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, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 100 % du salaire horaire de base. »

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 3

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028319322

L'annexe III du titre II « Techniciens de la production cinématographique » de la convention collective est désormais rédigée comme suit :

« Annexe III
Intéressement aux recettes d'exploitation
Article 1er
Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut ne pas y recourir et appliquer les conditions fixées dans la convention collective.
Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique pour la production de films agréés principalement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario, en référence à l'article 220 sexies du code général des impôts.
Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.
Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.
Cette commission paritaire se dote d'un règlement intérieur annexé à la présente annexe.
Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du

cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir pour les productions de leurs films à la présente.
La commission fera parvenir au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.
Le producteur ne peut passer outre cette décision conventionnelle et présenter valablement au CNC une demande d'agrément au bénéfice du soutien financier de l'Etat.
L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux''recettes nettes producteur''d'un film qui remplit les critères cumulatifs suivants :
– pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus ;
– pour les films de documentaires, le budget prévisionnel est inférieur à 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus ;
– la masse salariale effective brute des personnels techniques est au moins égale à 18 % du budget prévisionnel du film ;
– la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux, ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel.
Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3 millions d'euros devra donner lieu à un examen par la commission paritaire, qui pourra confirmer le bénéfice de l'annexe.
Cet article s'applique aux techniciens ayant contribué à la réalisation de ce film et couverts par la convention collective des techniciens de la production cinématographique.
La production de films de court-métrage et la production de films publicitaires, relevant d'une économie réglementaire différente et, en particulier, ne faisant pas l'objet de recettes d'exploitation salles, sont exclues du recours à l'application des dispositions de l'annexe III.
La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan. Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films agréés et entrant dans le seuil défini ci-dessus puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.
Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films agréés s'apprécie sur une durée de 5 années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.
Au terme de la 3e année, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Article 2
Grille de salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minimum hebdomadaires inférieurs à 750 € brut de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II sont exclus de la présente annexe.

Article 3
Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.
L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux''recettes nettes producteur''d'un film.

Article 4
Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1 et 2).
Le montant de l'intéressement attribué pour chaque semaine de travail à chaque membre du personnel technique est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5
Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :
Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes …), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, charges sociales comprises, dans la limite de deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1 et 2).
Cet accord d'intéressement est inscrit au RPCA.

Article 6
Périodicité de versement

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.
Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés sur l'honneur par le producteur seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens concernés.

Article 7
Durée"dispositif des films de la diversité"

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique est conclu pour une durée de 5 ans sans clause de tacite reconduction son extension et sa publication au Journal officiel.
Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la 5e année pour examiner l'opportunité de modifier ou de proroger cette dérogation.
Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III.
Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre II"Personnels techniques"de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II''Personnels techniques''de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord. »

Article 4

vigueur eten · Depuis le 2013-10-08 · KALIARTI000028319325

Les organisations d'employeurs non signataires de la convention collective mais signataires du présent avenant adhèrent, par les présentes, à la totalité des clauses de ladite convention collective. Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, cette adhésion entraîne pour elles l'attribution des mêmes droits et obligations que les organisations signataires de la convention collective.
Tous les articles correspondants de la convention collective sont, en tant que de besoin, modifiés en conséquence, et notamment l'article 36 du titre Ier.

Adhésion par lettre du 25 novembre 2013 de l'AFPF, de l'APC, du SPI, de l'UPF à la convention

TEXTES ATTACHÉS

État KALI : VIGUEUR. Dernière modification indiquée : 2013-11-25.
Texte officiel KALITEXT000028465836

Article

vigueur · Depuis le 2013-11-25 · KALIARTI000028465839

Paris, le 3 décembre 2013.
L'AFPF, l'APC, le SPI, l'UPF, 37, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
Madame, Monsieur,
En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous faisons part, par la présente, de l'adhésion des organisations d'employeurs AFPF, APC, SPI et UPF à la convention collective citée en objet, en ce compris ses avenants et annexes.
Vous trouverez ci-joint les courriers de notification d'adhésion aux organisations de salariés signataires de ladite convention et de ses avenants et annexes.
Nous vous saurions gré de bien vouloir nous adresser le récépissé de l'adhésion des organisations AFPF, APC, SPI et UPF, effectuée également par voie électronique.
Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.
Le délégué général.

Adhésion par lettre du 15 septembre 2015 de l'API à l'accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires du personnel technique

TEXTES ATTACHÉS

État KALI : VIGUEUR. Dernière modification indiquée : 2015-12-18.
Texte officiel KALITEXT000031521855

Article

vigueur · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521858

Paris, le 15 septembre 2015.
API
15, rue de Berri
75008 Paris
Madame, Monsieur,
L'API (association des producteurs indépendants) a le plaisir de vous confirmer qu'elle adhère à l'accord du 24 juillet 2015 sur les salaires de la convention collective de la production cinématographique, comme elle l'a indiqué en commission mixte paritaire.
Cet accord prévoit une revalorisation de la grille des salaires de 1,2 % que l'API applique depuis le 1er juillet 2012.
Je vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

La déléguée générale.

Avenant n° 2 du 3 novembre 2015 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 24 mai 2016 JORF 2 juin 2016
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2016-07-01.
Texte officiel KALITEXT000032426281

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-07-01 · KALIARTI000032426284

Etant préalablement exposé ce qui suit :

Le protocole d'accord collectif sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») et étendu par arrêté ministériel du 6 mars 2008, instaure à l'article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est actuellement fixé à 0,06 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er du protocole, en vertu de l'avenant n° 1 du 9 décembre 2008. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1er février 2008 (ci-après dénommée « l'association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association ayant permis d'établir une trésorerie équilibrée et de constituer des réserves suffisantes pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1er: Révision du taux de la contribution CCHSCT

vigueur eten · Depuis le 2016-07-01 · KALIARTI000032426286

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 3 (« Organisation de la collecte ») du protocole, il est convenu, étant donné que le taux d'appel de la contribution CCHSCT a généré un excédent disponible dépassant 2 années de charges d'exploitation, d'abaisser ledit taux, actuellement de 0,06 %, à 0,04 %, et ce à compter du premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Le taux de cette contribution doit garantir à l'association un budget et une trésorerie équilibrés permettant d'assurer le fonctionnement du CCHSCT de la production cinématographique et de mener les missions qui lui sont dévolues et devra être révisé à cette fin par voie d'avenant au protocole.

Article 2: Dispositions diverses

vigueur eten · Depuis le 2016-07-01 · KALIARTI000032426287

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant n° 2 au protocole fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue en son article 1er en ce qui concerne le nouveau taux de la contribution CCHSCT.

Accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 12 mai 2017 JORF 14 mai 2017
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2025-10-01.
Texte officiel KALITEXT000032426289

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-07-01 · KALIARTI000032426292

Etant préalablement exposé ce qui suit :
Vu les dispositions de l'article 10 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique (ci-après désignée « la convention collective ») :
« 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, de coordonner et d'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.
Le financement de ces fonds sera assuré par une contribution annuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présence convention collective et 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.
Le produit de cette contribution sera réparti 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 de répartition entre les organisations de chaque collège du produit des contributions au financement du paritarisme. »
Les parties au présent accord décident ce qui suit :

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2017-07-01 · KALIARTI000032426293

Le présent accord a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la convention collective, dont il constitue une annexe.
Par dérogation au sixième paragraphe de l'article 32 du titre Ier de la convention collective, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du trimestre suivant la date de publication de son arrêté d'extension.
Hormis la dérogation précitée, le présent accord suit les dispositions prévues à ladite convention collective.

Article 2: Contribution au financement du paritarisme

vigueur eten · Depuis le 2017-07-01 · KALIARTI000032426294

La gestion du produit de la contribution au financement du paritarisme est assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique et de films publicitaires séparément de celle concernant le CCHSCT. A cet effet sera ouvert un numéro de compte bancaire spécifique.

2.1. Taux de la contribution

Le financement du fonds d'aide au paritarisme, prévu à l'article 10 du titre Ier de la convention collective, est assuré par une contribution à la charge des entreprises relevant de la convention collective dont le montant, qui est révisé par avenant, est fixé à 0,045 % de la masse salariale brute des personnels intermittents, techniciens et artistes, et des personnels permanents desdites entreprises.
Les parties conviennent, au cas où le montant total de la contribution au paritarisme résultant du pourcentage de 0,045 % de la masse salariale serait inférieur à 180 000 €, que le pourcentage de 0,045 % sera proportionnellement réajusté, afin de garantir ce montant plancher du paritarisme collecté, sous réserve de la conjoncture sectorielle. Ce réajustement fait l'objet d'un avenant au présent accord.

2.2. Répartition du produit de la contribution (1)

Par dérogation à l'article 10 du titre Ier de la convention collective, les parties au présent accord conviennent de répartir le produit de cette contribution de la manière suivante, après prélèvement des frais de gestion afférents au financement du paritarisme, fixés selon les modalités prévues dans les statuts de l'association de gestion du CCHSCT et du financement du paritarisme de la production cinématographique (ci-après dénommée l'association) :
– 78 % pour les organisations de salariés représentatives dans la branche ;
– 22 % pour les organisations d'employeurs.

2.2.1. Répartition entre les organisations de salariés

La part d'aide au paritarisme revenant aux organisations syndicales de salariés citées au 2.1 est répartie proportionnellement à leur représentativité fixée par l'arrêté ministériel en vigueur arrêtant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, sous réserve de la déduction préalable d'une part fixe de 3 000 € accordée indistinctement à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

2.2.2. Répartition entre organisations d'employeurs

Les organisations d'employeurs signataires du présent accord conviennent de consacrer prioritairement leur part d'aide au paritarisme au financement du fonctionnement de la commission paritaire dérogatoire instituée à l'annexe III du titre II de la convention collective (dénommée ci-après « la commission »).
La somme correspondante comprendra, d'une part, les frais de secrétariat et, d'autre part, les indemnités de présence versées aux membres de la commission présents aux réunions de celle-ci dans la limite de 20 % de ladite somme.
Le secrétariat de la commission est assuré par l'une des organisations d'employeurs signataires du présent accord selon des modalités arrêtées dans les statuts de l'association ci-après désignée. Depuis le 22 novembre 2013, le SPI a été désigné par le collège employeur pour prendre en charge le secrétariat de la commission.

La part d'aide au paritarisme correspondant aux besoins de la commission est affectée au secrétariat de la commission, après approbation des comptes de l'année considérée par l'assemblée générale annuelle de l'association. A cet effet, le collège employeur au sein de l'association se réunit chaque année pour évaluer le montant des sommes correspondantes sur proposition de l'organisation en charge du secrétariat de cette commission.
Le reliquat d'aide au paritarisme revenant le cas échéant aux organisations d'employeurs après affectation des sommes dédiées au fonctionnement de la commission est réparti entre les organisations du collège employeur de la branche selon des modalités définies entre elles en référence aux dispositions légales qui seront en vigueur à cette date.
En cas de modification de la gestion du secrétariat de la commission, le montant du paritarisme revenant au collège employeur de la branche sera réparti entre les organisations qui en sont membres selon des modalités définies entre elles en référence aux modalités fixées par les dispositions légales qui seront vigueur à cette date.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946 (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 12 mai 2017 - art. 1)

Article 3: Collecte de la contribution

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051727994

La contribution au financement du paritarisme est collectée de manière mensuelle auprès des entreprises relevant de la convention collective par l'intermédiaire d'AGEPRO, filiale du groupe Audiens, désignée par le présent accord comme organisme de collecte. Le produit de la collecte est reversé dans son intégralité sur un numéro de compte bancaire spécifique au financement du paritarisme ouvert par l'association de gestion du CCHSCT cinéma visée au protocole d'accord instituant le CCHSCT de la production cinématographique du 17 décembre 2007 (ci-après dénommée « l'association »).

La convention de gestion conclue le 2 avril 2008 entre l'association et AGEPRO, qui définit les modalités de collecte de la contribution au titre du CCHSCT cinéma, sera révisée sous le contrôle des organisations d'employeurs et de salariés constituant l'association de gestion du CCHSCT afin d'ajouter les prestations nécessaires à la collecte et l'attribution de la contribution au financement du paritarisme dans le champ de ses compétences.

Conformément à l'article 10 du titre Ier de la convention collective, les sommes revenant aux organisations syndicales de salariés et aux organisations d'employeurs concernées au titre de l'aide au paritarisme sont reversées et soldées une fois par an par l'association à celles-ci, après approbation des comptes de l'année considérée du financement du paritarisme par l'assemblée générale annuelle de l'association. Une avance peut être versée en cours d'année si le niveau des fonds collectés le permet, et sous réserve d'approbation des comptes ultérieure.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Accord du 28 avril 2016 relatif aux conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 17 février 2020 JORF 25 février 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2020-02-26.
Texte officiel KALITEXT000033136351

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136359

Les dispositions du paragraphe 2 de l'article 34 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi prévoient :

« qu'avant le 31 mars 2016, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés mentionnées à l'article L. 5424-20 du code du travail, révisent la liste des emplois de ces professions pouvant être pourvues par la conclusion de contrats à durée déterminée d'usage, afin de vérifier que les emplois qui y figurent répondent aux critères du recours au contrat à durée déterminée d'usage prévu au 3e alinéa de l'article L. 1242-2 du même code.

Ces organisations négocient avant ladite date, les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Ces négociations de branches ont lieu dans le cadre des commissions mixtes de chacune d'elles. »

Eu égard à ces dispositions et aux fins de sécuriser et de stabiliser le cadre juridique de l'emploi dans le secteur du spectacle, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux se sont accordés sur le fait selon lequel, si le CDDU caractérise le champ de l'intermittence, c'est à la condition de ne pas en banaliser le recours, lequel doit être légitime et maîtrisé.

En conséquence, pour la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux conviennent par le présent accord d'exposer les dispositions conventionnelles applicables, ainsi que la spécificité des emplois listés dans la convention collective nationale de la production cinématographique (ci-après désignée « la convention collective » ou « CCN PC ») et pouvant être pourvus par des contrats à durée déterminée d'usage (CDDU), en fixant l'encadrement juridique appliqué à ces contrats au sein de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, et enfin, les dispositifs de contrôle auxquels les entreprises de production cinématographique sont soumises.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er: Champ d'application de la convention collective et de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136362

1.1. Le présent accord a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la convention collective, dont il constitue une annexe.

Les partenaires sociaux rappellent que la branche de la production de films cinématographiques et de films publicitaires fait l'objet d'une convention collective (idcc 3097) étendue par arrêté du 31 mars 2015 (Journal officiel du 10 avril 2015, n° 89).

Eu égard au champ d'application défini à l'article 1er du titre Ier de la convention collective, celle-ci s'applique :
– aux entreprises de production de films cinématographiques de longs-métrages, de films de courts-métrages référencés au code NAF 59.11C ;
– aux entreprises de production de films publicitaires référencés au code NAF 59.11B.

1.2. Selon le rapport de branche de la production cinématographique 2013-2014, sources : données Audiens, études du CNC, 3e édition, décembre 2012 :
– le code NAF 59-11C (en 2013) fait apparaître l'existence de 1 656 entreprises pour un effectif de 3 589 salariés permanents et 58 280 salariés intermittents, techniciens et artistes, et respectivement une masse salariale de 94,093 millions d'euros pour le personnel permanent et de 239,979 millions d'euros pour les personnels intermittents (CDDU), ce qui représente un total de 334 millions d'euros ;
– le code NAF 59-11B (en 2013) fait apparaître l'existence de 865 entreprises pour un effectif de 2 134 salariés permanents et 15 680 salariés intermittents, techniciens et artistes, correspondant à une masse salariale : pour le personnel permanent de 42,152 millions d'euros et de 58,979 millions d'euros pour les personnels intermittents, techniciens et artistes (CDDU), soit un total de 101,13 millions d'euros.

Article 2: Spécificités de la production cinématographique et de films publicitaires

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136363

2.1. L'article 2 du chapitre Ier du titre Ier de la CCN PC structure ladite convention collective en quatre titres spécifiques et dispose :

« 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 à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2 (3°), et D. 1242-1 (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 au chapitre Ier 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'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 Ier 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 au chapitre Ier du titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-avant.

Un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes-interprètes et aux acteurs de complément 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.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre IV. »

Cette structuration de la convention collective établit notamment deux titres spécifiques applicables exclusivement, d'une part, aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films, soit le titre II, et, d'autre part, aux artistes interprètes – auxquels sont attachés, pour la réalisation de chaque film, des droits voisins –, et acteurs de complément contribuant également à la réalisation des films, soit le titre III. Pour ces emplois et qualifications, il est d'usage constant de recourir aux CDD d'usage.

La production cinématographique et de films publicitaires allie art et industrie. En effet, produire un film est une activité unique, dépendant d'un projet spécifique, auquel concourent, chacun dans leur domaine, les techniciens et les artistes, avec leur sensibilité artistique à la réalisation de chacun des films, afin de reconstituer l'univers propre à l'originalité de l'œuvre cinématographique.

C'est une économie de l'offre, fondée sur la fabrication de prototypes, discontinue, et bornée dans le temps.

2.2. La création dans la branche de la production cinématographique se caractérise par la notion de projet.

La réalisation de chaque court ou long métrage implique la collaboration d'équipes professionnelles diverses et plurielles, réunissant des compétences complémentaires, sur une durée limitée et une échéance déterminée.

Ainsi, un film se caractérise par :
– la production d'un objet défini et unique, gage de son originalité ;
– menée sur un laps de temps relativement court ;
– avec le concours d'une équipe professionnelle entièrement dédiée à la réalisation du film, après désignation par le réalisateur en accord avec le producteur ;
– induisant la multiplicité et la complémentarité des intervenants, pour œuvrer de concert sur une période définie et intense. Durant celle-ci, différents et nombreux corps de métiers vont mobiliser leurs énergies, leurs capacités à travailler ensemble, à conjuguer leurs talents pour donner naissance à l'œuvre cinématographique.

A ces caractéristiques d'ordre général, il convient d'ajouter celles que le film peut avoir en fonction du genre, du budget, etc. du film proprement dit.

2.3. Artistes et techniciens sont ainsi employés sous contrat à durée déterminée d'usage, dans le cadre de la réalisation d'un film déterminé.

Pour l'ensemble de ces salariés appelés à concourir à la production de films, ce mode d'organisation atypique induit une alternance de périodes travaillées et chômées :
– durant les périodes travaillées, les artistes et techniciens sont recrutés par le biais du CDDU ;
– durant les périodes chômées, les artistes et techniciens relèvent du dispositif d'assurance chômage propre aux intermittents, techniciens et artistes du spectacle.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que c'est cette spécificité professionnelle, économique et sociale particulière de la production de films qui est à l'origine en janvier 1965 de l'établissement d'un règlement d'assurance-chômage propre aux ouvriers et aux techniciens de la production cinématographique, dans le cadre de la première annexe VIII au règlement général d'assurance-chômage.

Titre II Encadrement des CDDU

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136368

Allant au-delà des restrictions imposées aux termes des dispositions légales, la convention collective ne permet de recourir au CDDU qu'à la condition de respecter les règles encadrant et délimitant ce recours et définies spécialement par les partenaires sociaux.

Article 3: Régime légal

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136369

En droit du travail français, le contrat de travail à durée indéterminée est le principe, le contrat de travail à durée déterminée (CDD) constituant l'exception, au titre de laquelle se compte le CCDU.

En tant qu'exceptions, le CDD, et donc le CDDU, sont strictement encadrés par la loi : à défaut de respecter les prescriptions légales, des sanctions civiles et pénales sont encourues par l'employeur.

Il est rappelé que le recours au CDDU est autorisé restrictivement en vue de pourvoir les emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. (art. L. 1242-2 [3°] du code du travail)

Il ressort de cette définition légale que pour recourir au CDDU, les 3 critères cumulatifs suivants doivent être réunis :

(i) En premier lieu, le recours au CDD d'usage n'est possible que dans des secteurs d'activité déterminés et fixés par décret, tels que listé à l'article D. 1242-1 du code du travail ; parmi ceux visés figurent notamment, le secteur de la production cinématographique ; de plus, le secteur visé doit correspondre à l'activité principale réellement exercée par l'entreprise ;

(ii) En deuxième lieu, selon une jurisprudence constante, il importe qu'il soit effectivement d'usage constant dans le secteur d'activité concerné de ne pas recourir au CDI pour l'emploi considéré ; l'existence d'un usage constant de ne pas recourir au CDI s'apprécie au niveau du secteur d'activité dans son ensemble, mais cette appréciation doit être faite pour chaque catégorie d'emploi ;

(iii) En troisième lieu, le CDD d'usage ne peut être utilisé pour pouvoir n'importe quel emploi ; il doit s'agir d'un emploi présentant un caractère par nature temporaire et non d'un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise et présentant un caractère permanent, critère examiné par les juges en cas de succession de CDDU.

Pour ces deux derniers critères, les partenaires sociaux ont défini la liste des emplois contribuant spécifiquement à la réalisation de films et pour lesquels le recours aux CDDU est d'usage constant.

En plus de ces critères à respecter pour y recourir, le CDDU, à l'instar des autres CDD, doit obéir à un certain formalisme : en plus d'être établi par écrit, le CCDU doit obligatoirement comporter certaines mentions, dont le motif de son recours, et être transmis au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche (art. L. 1242-12, al. 1er du code du travail).

Article 4: Encadrement conventionnel

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136373

4.1. Ainsi qu'il ressort du titre Ier de la convention collective, celle-ci prévoit expressément la faculté de recourir aux différents types de contrats prévus par le code du travail : contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée de droit commun et CDDU.

Notamment, l'article 12 de la CCN PC est consacré aux contrats à durée indéterminée, pour lesquels il précise :

« 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 la code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues, le cas échéant, au titre IV de la présente convention collective. »

4.2. Les partenaires sociaux ont souhaité renforcer l'encadrement du recours aux CDDU par des dispositions conventionnelles.

Aussi, le recours au CDDU est prévu à l'article 14 du titre Ier de la convention collective, en étant également décliné aux titres II et III de la CCN PC.

Rappel de l'article 14 – Recours au CDD d'usage, du chapitre Ier du titre Ier :

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

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 contrat 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 d'application de la présente convention collective car il correspond 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 contrat pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés au chapitre Ier du titre II de la présente convention collective est également d'usage constant car il correspond 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.
(…)

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.

Les titres II et III définissent les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat à durée déterminée d'usage.

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

4.3. La convention collective dispose limitativement que le CDDU :

(i) Concerne uniquement certaines catégories de salariés :
– salariés de l'équipe technique d'un film pour les emplois listés au chapitre Ier du titre II de la CCN PC et le réalisateur ainsi qu'il ressort de l'article 52 du titre II de la CCN PC ;
– salariés de l'équipe artistique d'un film visés par le titre III de la CCN PC ;

(ii) Est conclu uniquement pour le cas où ces emplois sont en lien avec la production d'un film déterminé ;

(iii) Est remis au technicien au plus tard au jour de sa prise de fonction (art. 16, titre II), et à l'artiste interprète ou à l'acteur de complément avant le début de leur prise de fonction (art. 2.1.1, sous-titre Ier du titre III et art. 2.2.2, sous-titre II du titre III) ;

(iv) Comporte les mentions obligatoires suivantes :
– pour les techniciens (art. 17 du titre II) : le titre du film, le statut cadre ou non cadre du salarié, la périodicité de versement de salaire, l'affiliation à la caisse des congés spectacles, la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence ;
– pour les artistes (art. 2.1.2, sous-titre Ier du titre III) : le rôle à interpréter, la (les) langue(s) dans laquelle (lesquelles) il doit être interprété, la rémunération afférente à une clause d'exclusivité, les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, les conditions de publicité, la rémunération due à l'agent artistique ;
– pour les acteurs de complément (art. 2.2.2, sous-titre II du titre III) : le titre du film, la périodicité de versement de salaire, l'affiliation à la caisse des congés spectacles, la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 5: Liste des emplois autorisés à recourir au CDDU

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136380

En plus des artistes interprètes et des acteurs de complément visés au titre III, le titre II précise les titres et définitions des fonctions des techniciens pour lesquels il est d'usage constant de recourir au CDDU. Ces titres et définitions des fonctions ont fait l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, étendue ensuite par arrêté du 31 mars 2015 (Journal officiel du 10 avril 2015, n° 89).

Ces titres de fonctions sont ordonnés selon 15 branches distinctes :
1. Branche réalisation.
2. Branche administration.
3. Branche régie.
4. Branche image.
5. Branche son.
6. Branche costumes.
7. Branche maquillage.

8. Branche coiffure.
9. Branche décoration.
10. Branche montage.
11. Branche mixage.
12. Branche collaborateurs techniques spécialisés.
13. Branche machinistes de prises de vues.
14. Branche électriciens de prises de vue.
15. Branche construction de décors.

Dans ces 15 branches sont énumérés des titres de fonctions relatifs aux emplois des techniciens concourant à la réalisation des films cinématographiques et des films publicitaires, titres de fonctions qui sont actuellement énumérés en référence à la convention collective dans le cadre dans l'annexe VIII du régime d'assurance chômage.

Cette liste de titres de fonctions pourra être complétée par voie d'avenant.

Cette liste des titres et des définitions des fonctions des techniciens concourant à la réalisation des films institue des titres de fonctions qui sont suivis du qualificatif « cinéma » afin de les distinguer et ne pas confondre lesdits titres de fonctions avec ceux qui pourraient être établis dans d'autres branches d'activité. En effet, l'exercice de toutes ces fonctions est spécifique et inhérent à la production de films.

L'ensemble de ces corps de métiers, ainsi que les artistes interprètes et les acteurs de complément concourent à la réalisation du film, sous la direction du réalisateur, en charge d'orchestrer les différentes parties techniques, dans le but d'assurer l'unité technique et artistique de l'œuvre cinématographique.

Tous les techniciens, chacun dans leur domaine, apportent leur savoir-faire technique et leur sensibilité artistique à la réalisation du film, afin de reconstituer l'univers propre à l'originalité de l'œuvre cinématographique.

Dans ce but, lors de la négociation de la convention collective de la production cinématographique, les partenaires sociaux ont réalisé un travail préalable d'identification et de classification des métiers, susceptibles d'être exercés par les équipes techniques et artistiques appelées à intervenir aux différentes étapes de production d'un film.

Chaque métier a ainsi fait l'objet d'une définition de fonction, énumérant les missions correspondantes, en corrélation avec les interventions des différents et multiples autres corps de métiers, déclinée au regard de la conception de l'œuvre cinématographique.

A l'issue de cet examen préalable et sélectif, relatifs aux missions et compétences des multiples et divers métiers techniques et artistiques concourant à la réalisation du film, les partenaires sociaux ont validé la fonction puis autorisé son inscription sur la liste des titres et définitions de fonctions, telle que précisée à l'article 2 du titre II.

Titre III Dispositifs de veille et de contrôle spécifiques à la production cinématographique

Article 6: Veille

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136381

Dans la branche de la production cinématographique, des études sont régulièrement réalisées pour mesurer l'impact sur l'emploi des politiques de soutien au secteur.

Dans ce but, les données recueillies par Audiens, le groupe de la protection sociale dédié aux secteurs de la culture, de la communication et des médias, sont traitées chaque année pour suivre l'évolution de l'emploi, sa durée et sa répartition entre les salariés permanents et intermittents, artistes et techniciens, cadres et non cadres. Ces analyses sont menées par les principaux intervenants au sein du secteur, à commencer par les partenaires sociaux, le groupe Audiens et le CNC.

Le rapport de branche, établi annuellement avec l'appui d'Audiens, décrit la situation de l'emploi pour la branche de la production cinématographique, à partir de données recueillies principalement par les organismes de prévoyance de branche.

Le CNC, pour assurer sa mission générale de veille et d'analyse du secteur de la production cinématographique, conduit chaque année des études économiques, sociales et statistiques. En outre, le CNC a institué un observatoire dédié à la production cinématographique, pour mieux appréhender l'impact sur l'emploi, des politiques de soutien au secteur.

Par ailleurs, pour sensibiliser et assister les professionnels du secteur, le CNC a édité un guide des obligations sociales liées à l'emploi d'artistes et de techniciens dans le secteur du spectacle vivant et enregistré. Ce guide est disponible à l'adresse suivante : https://www.cnc.fr/professionnels/etudes-et-rapports/guide-des-obligations-sociales-du-spectacle-vivant-et-enregistre_223543

Article 7: Contrôles

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136382

Des dispositifs de contrôle ont été institués à l'égard des entreprises de production cinématographique. Aux termes de ces dispositifs, des sanctions peuvent être prises, en plus de celles légales, à l'encontre de l'employeur qui n'aurait pas respecté ses obligations, notamment celles d'ordre social, parmi lesquelles figure le recours au CDDU.

7.1. Le CNC gère le compte de soutien à la production cinématographique. En contrepartie, il est investi d'un pouvoir de contrôle exercé envers les sociétés de productions. En particulier, le CNC veille à ce que celles-ci respectent les dispositions de droit social, notamment concernant le recours au CDDU.

Des sanctions administratives peuvent être prononcées à l'encontre des personnes n'ayant pas respecté les dispositions relatives aux conditions de recours au CDDU.

Ces sanctions peuvent consister en :
– un avertissement ;
– une réduction ou le remboursement des aides automatiques ou sélectives qui ont été attribuées ;
– une exclusion du bénéfice de toute aide automatique ou sélective pour une durée ne pouvant excéder cinq ans ; ou
– une exclusion du calcul des sommes issues des aides automatiques à la production d'œuvres cinématographiques de longue durée pour une durée ne pouvant excéder cinq ans.

Le code du cinéma et de l'image animée inclut aussi de nombreuses dispositions, prévoyant la communication réciproque de renseignements et de documents, entre les inspecteurs du travail et les agents du CNC.

Le CNC peut réaliser des audits des comptes de production des œuvres cinématographiques de longue durée bénéficiant du soutien financier à la production.

7.2. Le dispositif d'attribution d'un numéro d'objet prévoit qu'un numéro d'objet est attribué à l'employeur pour toute nouvelle production relevant des annexes VIII et X au règlement annexé à la convention d'assurance chômage.

Ce numéro doit être obligatoirement porté par l'employeur sur l'attestation mensuelle des artistes et techniciens concernés par cette activité, sur les bulletins de paie, ainsi que, à chaque fois que cela est possible, sur les contrats de travail.

A défaut de mention du numéro d'objet, l'employeur est sanctionné d'une pénalité de 7,50 € par attestation incomplète, plafonnée à 750 € par mois de retard.

Article 8: Bilan et suivi

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136384

Un bilan annuel du présent accord est réalisé à la suite de l'établissement du rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux conviennent que, dès 2016, le rapport de branche production cinématographique pour 2015 précisera les conditions d'emploi dans le secteur de la production cinématographique et de films publicitaires, en leur qualité de salariés intermittents à employeurs multiples, en s'attachant à la durée d'emploi des salaries recrutés en CDDU, et au nombre des différents contrats attachés à chacun de leurs employeurs.

Pour préciser le périmètre des CDDU, les organisations patronales ont sollicité le Groupe Audiens pour qu'à partir de 2017 concernant l'exercice 2016, le recueil des données soit affiné, avec l'ajout de la durée d'occupation des salariés recrutés en CDDU. Ces données permettront de compléter l'observatoire des métiers et des marchés mis en avant dans le rapport annuel de branche.

Les partenaires sociaux entendent identifier d'éventuelles formes de mutualisation d'emplois.

Titre IV Entrée en vigueur et extension

Article 9: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2020-02-26 · KALIARTI000033136385

Il est convenu que les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'arrêté d'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Accord du 29 juillet 2016 relatif au titre IV « Salariés permanents »

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 27 juillet 2018 JORF 11 août 2018
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2016-10-27.
Texte officiel KALITEXT000033860077

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et, en cas de constat d'un écart moyen de rémunération, de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000037343149

Nota : les réserves et exclusions apportées par l'article 1 de l'arrêté du 27 juillet 2018 sont consultables dans le titre IV Salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, de la convention collective de la production cinématographique du 19 janvier 2012.

Titre IV Salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise

Chapitre Ier Fonctions

Article I.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860092

En application des dispositions de l'article 2 du titre Ier, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre Ier et à l'article 1er du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.
Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.
L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.
Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

Article I.2: Classification des emplois et niveaux de qualification

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860093

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.

I.2.1. Construction de la grille de niveaux de qualification

Les salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.
Les niveaux de qualification figurent en annexe IV.A du présent titre.
A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.
Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.
La technicité de l'emploi est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle 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 est apprécié selon 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) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.
Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de 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.

I. 2.2. Classification des emplois cadres et non cadres

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de cadre (cadre supérieur, cadre A, cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'agent de maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'employé (employé A, employé B).
L'annexe IV.B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent titre.
I. 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.
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 16 du titre Ier concernant les congés pour événements familiaux.
Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :
– les congés payés ;
– le congé maternité, paternité et adoption ;
– le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
– les périodes 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 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 dans la même entreprise, 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

Article II.1: Principes généraux

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860095

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le 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.2: Egalité professionnelle et absence de discrimination

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860097

Complémentairement aux dispositions figurant au titre Ier, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et suivants du code du travail.
Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son

sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités mutualistes ou syndicales, de l'exercice normal de son mandat syndical et du droit de grève ou de ses convictions religieuses.
Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. De même, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, en cas d'inaptitude constatée par la médecine du travail, le contrat de travail du salarié concerné est revu, voire rompu, dans le respect des dispositions légales applicables.

Article II.3: Conclusion du contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860099

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 et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
– la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
– la nature du contrat
– 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 date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
– la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
– la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables 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 ;
– les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).
Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :
– la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur ;
– lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
– la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échéant, les conditions éventuelles de son renouvellement ;
– dans le cas d'un contrat à durée déterminé à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
– le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels ;
– le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Article II.4: Contrat de travail à durée indéterminée

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860100

II.4.1. Période d'essai

a) Objet et durée :
La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.
Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.
Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :
– salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
– salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 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 à la demande 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 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.
Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.
La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.
b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai :
Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.
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 prévenance 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.
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 :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
– 1 semaine après un mois de présence.

II.4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée

II.4.2.1. 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.

a) Licenciement :
Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.
Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement. Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.
La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.
b) Démission :
La démission du salarié n'a pas à être motivée.
Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.
c) Rupture conventionnelle :
L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.
d) Mise à la retraite :
Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.
Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II.4.2.3 – Indemnité de licenciement » du présent titre.
e) Départ volontaire à la retraite :
Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ à la retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-1 et suivants et D. 1237-1 du code du travail.
II.4.2.2. 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 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, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.
Sauf accord entre les parties :
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. A défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en

fonction de la durée du préavis restant à courir.
Les dispositions du présent article II.4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.
II.4.2.3. Indemnité de licenciement :
Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :
a) Cette indemnité justifiant résiliation immédiate du contrat de travail, est égale à :
– 2/10 de rémunération mensuelle au prorata temporis entre 6 mois et 1 an de présence continue ;
– 2/10 de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà d'1 an jusqu'à 5 ans de présence continue ;
– 1/10 supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 5 ans de présence continue ;
– 2/10 supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 10 ans de présence continue.
Conformément aux dispositions légales, l'assiette de calcul de l'indemnité est la rémunération brute des douze derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.
b) Lorsque, en dehors du salaire de base, 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 ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.
c) 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 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.
Les dispositions du présent article II.4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.5: Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860108

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre Ier, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.
L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre Ier et aux dispositions du code du travail.
Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat 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.
A l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.
a) Conditions de renouvellement :
Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le

cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.
Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :
– au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
– lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
La durée du ou des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L. 1242-8 du code du travail.
Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.
b) Durée maximale du contrat :
Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.
Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression du poste, etc.).
Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.
c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée :
Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.
La rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur et de façon injustifiée, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant équivalent aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat.
La rupture anticipée du contrat de travail, à l'initiative du salarié et de façon injustifiée, emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Dans ce cas également, l'employeur aura la faculté de réclamer au salarié une indemnité en fonction du préjudice subi.
d) Indemnité de fin de contrat :
L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :
– faute grave du salarié ;
– refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– force majeure.

Article II.6: Changement de résidence

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860120

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, 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.

Chapitre III Congés

Article III.1: Congés payés

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860121

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre Ier, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.
Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.
Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur 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.

Article III.2: Congés de maternité, de paternité et pour adoption

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860123

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité, le congé postnatal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV Durée du travail

Article IV.1: Durées maximales du travail et repos

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860125

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.
Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :
– 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
– 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE ;
– 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE.

IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.
Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.
Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :

– la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;
– il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1. Conformément à l'article 23 du titre Ier, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutive. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.
IV.1.3.2. Conformément à l'article 23 du titre Ier, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4. Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2: Travail du dimanche et des jours fériés

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860126

IV.2.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre Ier, l'employeur pourra, à titre

exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre, le travail du dimanche ne peut être autorisé qu'au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes) et ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.
En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV.1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.
Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.
Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV.2.2. Travail un jour férié

Jours fériés autres que le 1er Mai :
En application de l'article 17 du titre Ier, un jour férié (excepté le 1er Mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :
– majoration de 100 % du salaire journalier ;
– octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.
Statut particulier du 1er Mai :
En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1er Mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

Article IV.3: Organisation et durée collective du travail

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860128

IV.3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de 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.
Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé 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.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.
Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre Ier, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre Ier, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.
L'employeur peut organiser la durée sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les conditions prévues aux articles L. 3122-2, L. 3171-1 et D. 3122-7-1 du code du travail.
L'employeur peut également organiser la durée du travail sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année dans les conditions prévues par le présent accord à l'article IV.3.2.
Les salariés visés à l'article IV.5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV. 3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3122-2 du code du travail.
Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.
Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.
La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet (art. L. 3122-6 du code du travail).

§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :
La période de référence s'étend sur douze mois, du 1er janvier au 31 décembre.
Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.
Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux et conventionnels, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.
b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :
L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.
Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un solde d'heures travaillées.

§ 2. Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel et affichée sur les panneaux.
Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§ 3. Prise en compte des absences rémunérées

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.

§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Pour les salariés arrivant en cours de période, la période de référence s'étend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence telle que définie au § 1 du présent article. Les heures supplémentaires éventuelles seront décomptées en fin de période par rapport à la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur cette nouvelle période de référence.

§ 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée moyenne sont payées avec le salaire du mois considéré.

§ 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). »). Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence	Nombre de JRTT
35 heures	0 jour
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur. Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision 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.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives),

sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.
La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.
Ne sont pas prises 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 conformément à la législation en vigueur. 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 compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§ 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.
Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

§ 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :
1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;
2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ;
3° les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une même semaine.
Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre Ier, à savoir :
– de la 36e à la 43e heure : 25 % ;
– à partir de la 44e heure : 50 %.

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, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.
Ce contingent est réduit :
– à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement 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 d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible

amplitude.
Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV.5 du présent chapitre.
Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.
Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-11 et D. 3121-8 et suivants du code du travail.

Repos compensateur de remplacement

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 », sur décision de l'employeur.
Les dates de prise du repos compensateur seront fixées 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 du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.
Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.
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 compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.
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.

Article IV.4: Forfait en jours

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860137

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation des instances représentatives du personnel, notamment :
– le comité d'entreprise, conformément à l'article L. 2323-29 du code du travail ;
– le CHSCT d'entreprise, conformément à l'article L. 4612-8 du code du travail.
A cet effet, l'employeur remet chaque année à ces instances un rapport faisant un état des lieux sur :
– le nombre de salariés soumis à une convention de forfait en jours ;
– la charge de travail de ces salariés ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à une convention de forfait en jours.

Mise en place et fonctionnement du forfait en jours

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié(e)s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, 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.
Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.
Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.
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.
La convention de forfait écrite doit également mentionner :
– le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
– le nombre de jours travaillés dans l'année ;
– la rémunération forfaitaire correspondante ;
– le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
– les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).
Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre Ier. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour les années incomplètes.
La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié 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 en jours 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.
Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.
Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :
– lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté ½ journée de travail dans le forfait précité ;
– lorsque au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.
Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-47 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 IV.1.3 du présent chapitre.
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. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. 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. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode autodéclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.
La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.
Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.
Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :
– la charge individuelle de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
– la rémunération.
Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.
Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.
Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Article IV.5: Forfait sans référence horaire

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860144

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent Titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, 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 grande indépendance dans l'organisation de

l'emploi du temps du salarié 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.

Article IV.6: Travail à temps partiel

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860147

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux articles L. 3123-11 et suivants du code du travail.

IV.6.1. Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale prévue par le code du travail.
Ne sont concernés par le présent article que les salariés dont le contrat de travail est, dès l'origine, conclu pour une durée supérieure à une semaine civile.

IV.6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.
Il mentionne :
– la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV.6.3. Durée de travail minimale

En application de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :
1° Conformément à l'article L. 3123-14-2 du code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la

demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée ;
2° De même, conformément à l'article L. 3123-14-5 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.
Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :
– les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L 3123-14-1) ;
– les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-14-6).
3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-14-4 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.
Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.
Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.
Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV.6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.
Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :
– 10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
– 25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.
L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.
Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.
Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV.6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail,

aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.
Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.
Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.
Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV.6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.
Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.
L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.
Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV.6.7. Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

Chapitre V Frais et voyages

Article V.1: Frais de transport

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860153

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 7 CV pour les voitures et 5 CV pour les motos.

Article V.2: Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860154

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), 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. 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 V.3: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860155

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre Ier de la convention collective, 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 (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. Dans le cas contraire, l'employeur souscrira une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. 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.

Article V.4: Frais de déménagement

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860156

En cas de changement de lieu de résidence lié à 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 à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.
Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égale à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

Article V.5: Mutation professionnelle

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860157

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

Chapitre VI Salaires

Article VI.1: Salaire minimum

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860158

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.
A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.
Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.
Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'une 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, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.
Le salaire de tout salarié (hors 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) ne peut être inférieur au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.
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, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2: Plancher de rémunération annuelle

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860159

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi-mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3: Expérience acquise

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860160

Le salaire minimum de base (hors « compléments ») correspondant au niveau de qualification du salarié est augmenté d'un pourcentage de :
– 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
– 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Article VI.4: Réévaluation des salaires

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860161

Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.

Chapitre VII Santé, prévoyance

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860162

Les entreprises seront dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales et ce à compter du 1er janvier 2016.
Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

Chapitre VIII Formation professionnelle

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860163

Conformément aux dispositions de la loi no 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

Annexe

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860090

Annexe IV.A
Grille des salaires minima conventionnels

(En euros.)

Classification	Niveau	Qualification		Salaires minima mensuels conventionnels Niveau de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée	(niveau I de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	HN	HN	HN	HN	HN
Cadre A	2	Qualifiée	(niveau II de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Cadre B	3	–	(niveau III de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Agent de maîtrise	4	Qualifiée Confirmée	(niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Employé A	5	Qualifiée	(niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Employé B	6	–	(pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	1 523	3,0 %			1 568

Article

vigueur eten · Depuis le 2016-10-27 · KALIARTI000033860091

Annexe IV.B
Emplois repères

Cette liste est indicative.

(En euros.)

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	HN	HN	HN	HN	HN
Directeur administratif	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854

Directeur financier	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Contrôleur de gestion – chef comptable	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Chargé administratif	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Comptable	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Directeur juridique	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Juriste	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Assistant juridique	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Directeur des ressources humaines	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Assistant RH	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Directeur des moyens généraux	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Responsable informatique	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Agent d'accueil	1 523	3,0 %			1 568
Standardiste	1 523	3,0 %			1 568
Coursier	1 523	3,0 %			1 568
Gardien	1 523	3,0 %			1 568
Directeur Marketing	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Assistant Marketing	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Producteur exécutif	HN	HN	HN	HN	HN
Responsable du développement	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Responsable de ligne éditoriale	2 101	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 290
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Directeur des productions	2 619	3,0 %	3,0 %	3,0 %	2 854
Chargé des productions et des post-productions	1 827	3,0 %	3,0 %	3,0 %	1 991
Assistant des productions	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Secrétaire	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646
Employé administratif	1 553	3,0 %	3,0 %		1 646

Adhésion par lettre du 20 octobre 2016 de Sud culture à la convention

TEXTES ATTACHÉS

État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN. Dernière modification indiquée : 2016-11-06.
Texte officiel KALITEXT000033860165

Article

vigueur non eten · Depuis le 2016-11-06 · KALIARTI000033860168

Paris, le 20 octobre 2016.
Sud culture,
61 rue de Richelieu,
75002 Paris
Madame, Monsieur ;
En application de l'article L. 2261-3 du code du travail, l'union syndicale solidaires a le plaisir de vous confirmer qu'elle adhère à la convention collective nationale de la production cinématographique (idcc 3097) du 19 janvier 2012, à ses avenants et annexes.
Veuillez agréer l'expression de nos syndicales salutations.

Pour le secrétariat national de Sud culture solidaires

Avenant du 12 septembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 15 janvier 2020 JORF 24 janvier 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2018-09-29.
Texte officiel KALITEXT000038326423

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038326438

Aux termes du présent avenant, les organisations de salariés représentatives et les organisations d'employeurs représentatives (également dénommées les « partenaires sociaux représentatifs ») dans la branche de la production cinématographique, parties au présent avenant, ont décidé d'adapter les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097) à la notion de représentativité et aux missions confiées à la branche professionnelle, notamment celles intéressant la négociation, l'interprétation et la conciliation.

L'actuelle commission mixte paritaire de la production cinématographique est remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) qui assure les missions de représentation, d'appui conseil et de négociation prévues par les dispositions légales en vigueur et les missions d'interprétation et de conciliation prévues par les dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC).

En particulier, les partenaires sociaux représentatifs conviennent que les missions de la CPPNI sont celles visées au jour de la signature des présentes par l'article L. 2232-9 du code du travail (1) :

« Article L. 2232-9

I. – Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mise en place par accord ou convention dans chaque branche.

II. – La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5.1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10.

Un décret définit les conditions dans lesquelles les conventions et accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du présent code sont transmis aux commissions mentionnées au I du présent article.

III. – La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre Ier du titre IV du présent livre. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3. »

Dans ce but, le présent avenant annule et remplace les dispositions relatives aux commissions paritaires d'interprétation et de conciliation prévues à l'article 31, chapitre IX, titre I de la CCNPC et au chapitre IX, titre II de la CCNPC.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. (Arrêté du 15 janvier 2020-art. 1)

Article 1er: Champ d'application. – Entreprises de moins de 50 salariés

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038326427

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique (ou CCNPC).

Les partenaires sociaux représentatifs estiment que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Représentativité

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038326429

2.1. Modifications générales

Dans l'ensemble des articles des titres suivants : titre I, titre II, titre III, titre IV et de tous les textes rattachés à la CCNPC, les locutions :

« les parties, les parties contractantes, les parties signataires, les partenaires sociaux »

sont remplacées en tant que de besoin par les locutions suivantes :

les « Organisations syndicales de salariés représentatives et les Organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la CCNPC » ou les « partenaires sociaux représentatifs de la branche de la CCNPC ».

2.2. Modification de l'article 11 du titre I

L'article 11 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique est remplacé par l'alinéa suivant :

« La représentativité des organisations représentatives de salariés et des organisations représentatives d'employeurs est déterminée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

Article 3: Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038326430

3.1. Modification de l'intitulé de l'article 9 du titre I. – Négociations de branche

L'intitulé de l'article 9 du titre I de la CCNPC est modifié comme il suit :

« Article 9
Négociations de branche et Instances Paritaires-CPPNI et CPPHSCT »

3.2. Modification de l'article 9 du titre I
Négociations de branche et Instances Paritaires-CPPNI et CPPHSCT :

Le 1er paragraphe de l'article 9 est modifié comme il suit :

« 9.1. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche de la production cinématographique organiseront les négociations annuelle, triennale et quinquennale prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-18 du code du travail. »

Les deuxième et troisième paragraphes de l'article 9 sont inchangés.

Il est inséré à l'article 9 un 4e et un 5e paragraphes rédigés comme il suit :

« En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières énumérées ci-après, toute convention d'entreprise conclue postérieurement au présent accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la CCNPC, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
– la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
– l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
– l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
– les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (CCHSCT) exerce ses missions prévues par les dispositions de la CCNPC et des textes qui lui sont rattachés, y compris le protocole du 17 décembre 2007, sous la nouvelle dénomination : « Comité Paritaire de Prévention relatif à l'Hygiène, à la Sécurité et aux Conditions de travail de la production cinématographique » (CPPHSCT) qui remplace l'ancienne dénomination dans l'ensemble des dispositions précitées ».

Après le 5e paragraphe, l'article 9 est complété comme il suit :

« 9.2. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est composée des représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la branche d'une part, et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche d'autre part.

9.3. Les missions de la CPPNI sont celles d'ordre public définies par la loi en vigueur.

Elles incluent l'ensemble des missions jusqu'alors exercées par la commission mixte paritaire de la production cinématographique, notamment en matière de négociation.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche. À ce titre, les accords d'entreprise susceptibles d'intervenir doivent être obligatoirement transmis pour information à la CPPNI. Les accords d'entreprise doivent respecter les salaires minima garantis incluant les majorations, tels que définis par les annexes aux différents titres de la CCNPC relatives aux salaires. (1)

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an pour mener les négociations au niveau de la branche.

9.4. La présidence de la CPPNI est assurée par le représentant d'une des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, désigné par celles-ci.

Sur demande des partenaires sociaux représentatifs, la CPPNI peut être présidée par un représentant du ministre du travail et se réunit alors sur convocation du ministère du travail.

Le secrétariat de la CPPNI est géré par une des organisations représentatives des employeurs.

L'adresse numérique et postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est :
– cppni@productioncinematographique.fr ;
– 37, rue Étienne Marcel, 75001 Paris,
qui correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPPNI au jour de la signature du présent avenant.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPPNI est réservé aux organisations de salariés représentatives dans la branche et aux organisations d'employeurs représentatives dans la branche.

9.5. En ce qui concerne la mission d'interprétation et de conciliation, la CPPNI se réunit en formation de « commission paritaire d'interprétation et de conciliation » (CPIC).

9.5.1. Les membres, la présidence et la vice-présidence de la CPIC

Chaque organisation représentative dans la branche, membre de la CPPNI est membre de la CPIC. Chaque organisation représentative membre de la CPIC comprend une délégation de trois représentants maximum, dont la liste est transmise préalablement au secrétariat de la CPIC.

La CPIC est présidée alternativement tous les ans, soit par une organisation représentative du collège employeurs, désignée par les organisations représentatives du collège employeurs, soit par une organisation représentative du collège salariés, désignée par les organisations représentatives du collège salariés.

La vice-présidence est assurée par le collège n'assurant pas la présidence, qui désigne parmi les organisations de son collège l'organisation à laquelle est confiée la vice-présidence.

Les procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

9.5.2. Le secrétariat de la CPIC

Le secrétariat de la CPIC est pris en charge par l'organisation du collège employeurs investie du mandat, soit de la présidence de la commission soit de la vice-présidence de la commission compte tenu du principe de présidence alternée. Le secrétariat est établi au lieu du siège de l'organisation du collège employeurs en charge de la présidence ou de la vice-présidence de la commission.

La CPIC de la production cinématographique (IDCC 3097) a pour adresse numérique cpic@gmail.com.

L'adresse postale correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPIC.

Le droit d'accès à l'adresse numérique et postale de la CPIC est réservé à ses membres tels que précisés à l'article 9.5.1 susvisé.

Le secrétariat de la CPIC a pour mission :
– d'enregistrer les coordonnées des membres de la délégation de chaque organisation siégeant au sein de la commission ;
– de traiter les demandes dont est saisie la commission, notamment en adressant les convocations et ordre du jour à l'ensemble de ses membres ;
– d'effectuer les diligences nécessaires en amont des réunions de la commission ;
– d'établir, de faire signer et de diffuser les procès-verbaux à l'ensemble des membres de la commission.

9.5.3. Saisine de la CPIC

La CPIC est obligatoirement saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations des salariés représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations des employeurs représentatives dans la

branche.

La lettre de saisine doit exposer sommairement son objet.

Toute lettre de saisine doit être adressée au président et au vice-président de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation et envoyée par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse du secrétariat de la CPIC.

Le secrétariat communique, par voie postale ou par voie électronique, la lettre de saisine à l'ensemble des membres de la CPIC.

Après concertation, le secrétariat adresse une convocation en vue de réunir la CPIC dans les meilleurs délais après réception de la lettre de saisine, c'est-à-dire dans les 15 jours suivants sa saisine.

Par ailleurs, conformément aux dispositions du code de l'organisation judiciaire et à celles réglementaires s'y rapportant, la CPIC peut également être directement sollicitée par les juridictions de l'ordre judiciaire, aux fins de rendre un avis motivé sur l'interprétation des dispositions conventionnelles.

9.5.4. Missions

(i) Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut être saisie de tout conflit collectif ou de tout différend individuel lié à l'application ou à l'interprétation de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Après saisine, le salarié et l'employeur parties au litige pourront être entendus par la commission ou se faire représenter par l'organisation représentative dans la branche de leur choix, qui devra alors justifier d'un mandat à cet effet.

En plus de la convocation adressée aux membres de la commission, le secrétariat convoque chacune des parties au litige.

Dans le cas d'un conflit collectif, sans préjudice du respect du droit de grève et par exception au paragraphe 9.5.3 ci-dessus, la commission doit être réunie au plus tard dans la semaine suivant la date de réception de la saisine.

À l'issue de sa réunion, la commission établit par l'intermédiaire de son secrétariat un procès-verbal de conciliation ou de non-conciliation, qu'elle transmet à l'ensemble de ses membres et aux parties intéressées.

(ii) Interprétation

La commission peut être saisie des difficultés relatives à l'interprétation du texte de la CCNPC.

Les réunions sont ouvertes à l'ensemble des représentants des organisations des employeurs représentatives dans la branche et des organisations des salariés représentatives dans la branche, dans les limites fixées à l'article 9.5.1.

Pour que les réunions se tiennent valablement, il est nécessaire qu'au moins deux organisations du collège employeurs et deux organisations du collège salariés soient présentes ou représentées. Si le quorum n'est pas atteint, une seconde réunion se tient sans aucune obligation de quorum, dans un délai maximum de 1 semaine. En cas d'indisponibilité d'une organisation, elle peut donner pouvoir à l'une des autres organisations issues de son collège.

À l'issue de la réunion de la commission, un projet de procès-verbal est établi. Il est soumis aux organisations présentes et représentées des deux collèges pour validation dans la semaine suivant sa réception. Il est ensuite transmis aux parties intéressées.

Dans le cas d'un accord unanime dans les deux collèges sur l'interprétation à donner à la ou les questions posées, le procès-verbal vaut avis de la commission et il pourra ensuite faire l'objet d'un avenant au texte de la

CCNPC.

À défaut d'accord unanime, le procès-verbal de carence précise la position de chacune des organisations de salariés et d'employeurs présentes ou représentées. »

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent une grille salariale (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire), celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

Article 4: Entrée en vigueur et durée

vigueur eten · Depuis le 2018-09-29 · KALIARTI000038326435

Les parties au présent avenant conviennent que celui-ci entre en vigueur à l'expiration du délai prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition. Il est convenu que les parties demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail. L'avenant sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.
Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Avenant du 30 octobre 2018 portant révision des salaires des artistes-interprètes

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 15 février 2019 JORF 21 février 2019
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2019-02-15.
Texte officiel KALITEXT000038184352

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-02-15 · KALIARTI000038184368

À l'issue de la négociation prévue à l'article 9 du chapitre III du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique, parties au présent avenant, ont décidé de revaloriser les salaires minima applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique engagés sur un long-métrage et sur un court-métrage. Sous réserve de la correction d'erreurs matérielles, cet avenant est identique à l'avenant du 22 juin 2018 qu'il annule et remplace.

Article 1er: Champ d'application. – Entreprises de moins de 50 salariés

vigueur eten · Depuis le 2019-02-15 · KALIARTI000038184356

Le présent avenant s'applique aux salariés artistes-interprètes des équipes artistiques des sociétés de production relevant du champ d'application du titre III de la CCNPC.

Les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique estiment que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Révision de l'annexe III.1 de la CCNPC : artistes-interprètes de longs-métrages

vigueur eten · Depuis le 2019-02-15 · KALIARTI000038184358

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels applicables aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un long-métrage, et de modifier en conséquence les dispositions de l'annexe III. 1 relative au sous-titre Ier du titre III (« Annexe III. 1 »).

2.1. Les dispositions relatives au tournage, précisées au paragraphe « A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage » de l'annexe III. 1 sont révisées comme il suit :

« A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long-métrage

1. Tournage

1.1. Engagement à la journée

Le cachet journalier se décompose comme suit :
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure : 16,73 € ;
– salaire horaire de base × 8 heures ;
– majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures.

Salaire journalier minimum : 408 €.

Il est composé du salaire horaire minimum conventionnel de base de 27,95 € × 8 heures, majorés de 75 % (majoration de courte durée), soit 391,27 €, auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour 1 heure de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Le salaire journalier minimum se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage.

1.2. Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 236,50 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,95 € × 35 heures + 5 heures majorées de 25 %, auquel s'ajoutent des indemnités pour 5 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 5 jours.

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 532,70 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,95 € × 35 heures + 13 heures majorées de 25 % auquel s'ajoutent des indemnités pour 6 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,73 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
– indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4, 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, coiffure, habillage) et se décompose comme suit :

a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;

b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;

c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et « en ligne » ;

d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;

e) 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

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 1er 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 (art. 3.4, alinéa 2)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens interprètes :
– service de 3 heures : 53,04 € ;
– service de 2 × 3 heures (même journée) : 106,08 €.

Autres artistes (acteurs …) :
– service de 4 heures : 53,04 € ;
– service de 2 × 4 heures (même journée) : 91,80 €. »

2.2. Les dispositions relatives aux indemnités, précisées au paragraphe « B. – Indemnités » de l'annexe III. 1 sont révisées comme il suit :

« Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :
– engagement à la journée : 16,73 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
– engagement à la semaine :
— semaine de 5 jours : 83,64 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
— semaine de 6 jours : 100,37 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.

Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,73 €.

Indemnité de repas : barème URSSAF.

Valeur minimum du titre-restaurant : 9,05 €.

Indemnité de casse-croûte : barème URSSAF.

Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (art. 5.2.2) :
– de 2 à 4 heures aller et/ ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 4 × 27,95 € = 111,79 € ;
– au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 6 × 27,95 € = 167,69 € ;
– au-delà de 6 heures de voyage aller et/ ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit 8 × 27,95 € = 223,58 € ».

Les autres dispositions du paragraphe B de l'annexe III. 1 sont inchangées.

2.3. Les dispositions relatives à l'intéressement aux recettes d'exploitation, précisées au paragraphe C de l'annexe III. 1, sont inchangées.

Article 3: Révision de l'accord du 9 juillet 2014 et de son annexe : artistes-interprètes de courts-métrages

vigueur eten · Depuis le 2019-02-15 · KALIARTI000038184361

Il est convenu de revaloriser de 2 %, les montants des salaires minima conventionnels des salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique, engagés sur un court-métrage, tels que visés en annexe de l'accord du 9 juillet 2014 (« Accord »).

En conséquence, les dispositions des deux premiers paragraphes relatifs aux salaires minima garantis, mentionnées en annexe de l'accord sont révisées comme il suit :

« Engagement à la journée

Salaire journalier minimum de 145,82 € incluant :
– 116,66 € au titre de 8 heures de travail effectif et à la fixation de la prestation ;
– 29,16 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 546,92 €, dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle ;

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 656,22 € dont 20 % au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle. »

Les autres dispositions mentionnées en annexe de l'accord concernant les salaires minima garantis sont inchangées.

Article 4: Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

vigueur eten · Depuis le 2019-02-15 · KALIARTI000038184366

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de son extension.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Accord du 18 décembre 2018 relatif au développement de l'emploi durable

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 18 décembre 2020 JORF 24 décembre 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2020-12-25.
Texte officiel KALITEXT000038616270

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616278

Face au constat de la fragmentation des relations de travail et de la multiplication du nombre de contrats courts dans nombre de secteurs d'activité, les partenaires sociaux interprofessionnels ont prévu l'ouverture de négociations dans l'ensemble des branches professionnelles afin de déterminer les moyens de développer l'installation durable dans l'emploi et d'éviter des risques d'enfermement dans des situations de précarité.

L'article 3 de l'accord national interprofessionnel (ou ANI) du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage prévoit ainsi que :
« Les organisations de salariés et d'employeurs de chaque branche établissent dans un premier temps un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes : ce diagnostic porte notamment sur une analyse statistique des contrats de travail courts, les motifs de recours, le niveau de qualification et les trajectoires professionnelles des salariés concernés par ces contrats ; les services de l'Unédic se tiennent à la disposition des branches qui le souhaitent pour leur fournir les données disponibles.

Sur la base du diagnostic partagé et des spécificités propres à chaque branche, les organisations de salariés et d'employeurs de branche traitent les sujets suivants :
– les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi ;
– les mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi.

Elles peuvent également choisir d'aborder les thèmes suivants :
– les moyens d'accompagner le développement des compétences des salariés ;
– les moyens de favoriser l'accès à l'emploi durable pour les populations les plus éloignées de l'emploi ;
– les thèmes relatifs aux nouveaux domaines pour lesquels les branches ont une compétence prioritaire de négociation, et notamment les mesures relatives aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaires.

Sur chacun des thèmes abordés, les organisations d'employeurs et de salariés de branches conviennent, lorsque cela est possible, d'objectifs quantitatifs et qualitatifs mesurables. Elles peuvent proposer des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre ces objectifs. Le résultat des négociations dans les branches sera apprécié au plus tard le 31 décembre 2018, qu'elles aient abouti ou non ; un bilan d'étape est réalisé avant le 31 juillet 2018. »

En conséquence, pour la branche de la production cinématographique, compte tenu des spécificités de ce secteur d'activité, les partenaires sociaux décident d'exposer un état des lieux de l'emploi, de rappeler

l'ensemble des mesures adoptées en vue du développement de l'emploi durable ainsi que les moyens destinés à évaluer l'évolution des contrats courts.

Dans le présent accord, les partenaires sociaux s'attachent toutefois à distinguer :
– les mesures applicables aux salariés dont l'activité coïncide nécessairement avec par le temps de production des films, dont la durée d'emploi ne peut être allongée ;
– les mesures applicables aux salariés permanents des sociétés de production.

Titre Ier Champ d'application

Article 1er: Champ d'application de la convention collective et de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616280

Le présent accord a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC, dont il constitue une annexe.

En conséquence, ledit accord s'applique :
– aux entreprises de production de films cinématographiques de longs-métrages, de films de courts-métrages référencés au code NAF 59.11C ;
– aux entreprises de production de films publicitaires référencés au code NAF 59.11B.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit accord sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Titre II Caractéristiques de l'emploi dans la production cinématographique

Article 2: Spécificité du secteur d'activité

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616282

Les partenaires sociaux conviennent de rappeler que la spécificité de la production cinématographique est actée à l'article 2 du chapitre Ier du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique (ou CCNPC), selon les termes suivants :

« 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 à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 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 au chapitre I 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'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. »

Compte tenu de ces particularités, la convention collective est structurée en quatre titres distincts comprenant :
– un titre Ier relatif aux dispositions communes ;
– un titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films, lesquels peuvent être engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun ;
– un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films, engagés sous contrat de travail à durée déterminée d'usage ;
– un titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun.

Article 3: État des lieux de l'emploi selon la typologie des contrats de travail

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616284

Afin de répondre aux préconisations formulées dans l'ANI du 22 février 2018, les partenaires sociaux ont analysé le rapport de branche de la production cinématographique établi pour la période 2015-2016, à partir de données fournies par le Groupe Audiens. Celui-ci dresse un état des lieux de l'emploi selon la typologie des contrats de travail.

Pour l'année 2015, il en ressort que :
– s'agissant des entreprises de production de films cinématographiques, il est décompté 1 621 entreprises pour un effectif total de 52 630 salariés, dont 3 774 salariés permanents et 48 856 salariés intermittents, techniciens et artistes, correspondant à une masse salariale totale de 314,593 millions d'euros, dont 102,398 millions d'euros pour le personnel permanent et de 212,195 millions d'euros pour les personnels intermittents (CDDU), ce qui représente un total de 314,593 millions d'euros ;
– s'agissant des entreprises de production de films publicitaires, il est décompté 833 entreprises pour un effectif total de 14 128 salariés, dont 1 712 salariés permanents et 12 416 salariés intermittents, techniciens et artistes, correspondant à une masse salariale totale de 84,754 millions d'euros, dont 36,474 millions d'euros pour le personnel permanent de et de 48,280 millions d'euros pour les personnels intermittents (CDDU), soit un total de 84,754 millions d'euros.

En comptabilisant toutes les périodes d'activité des salariés permanents, y compris l'ensemble des CDD conclus par individu, il est constaté pour la même année :
– un effectif total de 4 704 salariés permanents dont 2 416 en CDI et 2 288 en CDD dans les entreprises de production de films cinématographiques ;
– un effectif total de 2 125 salariés permanents, dont 1 051 en CDI et 1 074 en CDD dans les entreprises de production de films publicitaires.

Titre III Encadrement des cas de recours aux différents contrats de travail

Article 4: Salariés embauchés pour la réalisation des films

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616285

4.1. CDDU et fonctions professionnelles concernées

Les partenaires sociaux entendent réaffirmer l'importance de l'ensemble des mesures adoptées en vue de l'encadrement du recours au CCDU dans la branche de la production cinématographique, qui ont été exposées dans l'accord du 28 avril 2016 relatif aux conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage dans la production cinématographique et aux fonctions professionnelles pour lesquelles il y est recouru.

En sus des dispositions légales s'appliquant au CDDU (art. 3), ledit accord précise en particulier les dispositions conventionnelles relatives à la liste précise et limitée des emplois pour lesquels il est autorisé de recourir au CDDU, les conditions de recours, ainsi que le formalisme et les mentions obligatoires supplémentaires exigés (art. 4 et 5).

Compte tenu de l'ensemble des travaux réalisés, la convention collective ne permet de recourir au CDDU qu'à la condition de respecter les règles encadrant et délimitant ce recours et définies spécialement par les partenaires sociaux.

4.2. Assujettissement à des taux de cotisations d'assurance chômage plus élevés pour les CDDU

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de taux de cotisations plus élevés pour les CDDU au titre du financement du régime d'assurance chômage prévu pour les annexes 8 et 10 au règlement général annexé à la convention relative à l'assurance chômage, à savoir :
– une cotisation salariale spécifique pour les salariés embauchés en CDDU en application des titres II et III de la CCNPC ;
– une cotisation patronale supérieure au taux de droit commun pour leurs employeurs, qui est majorée pour les CDDU de moins de 3 mois.

4.3. Embauche exceptionnelle de salariés en CDD

Le titre II de la CCNPC relatif à l'emploi des techniciens de la production cinématographique est également applicable, par exception, à certains personnels concourant spécifiquement à la réalisation des films et entrant dans leur comptabilité.

Ceci permet d'assurer un niveau de garanties identique à tous les techniciens et d'éviter les risques de contournement des dispositions conventionnelles.

4.4. Contrôles et sanctions des entreprises de production cinématographique

Comme cela est indiqué à l'article 7 de l'accord du 28 avril 2016 précité, les sociétés de production sont soumises à des contrôles aux termes desquels des sanctions peuvent être prises, en particulier si l'employeur n'a pas respecté ses obligations pour l'embauche de salariés en CDDU.

Par ailleurs, le code du cinéma et de l'image animée comporte plusieurs dispositions prévoyant des communications réciproques entre les inspecteurs du travail et les agents du CNC.

En outre, l'employeur s'expose à une pénalité lorsqu'il ne renseigne pas le numéro d'objet qui lui est attribué pour chaque production relevant des annexes VII et X au règlement annexé à la Convention d'assurance chômage sur l'attestation mensuelle des artistes et techniciens concernés par cette activité. Or, ce numéro d'objet doit être obligatoirement renseigné sur les contrats de travail et autres déclarations sociales car il correspond à l'objet du contrat, soit à la réalisation d'un film.

Article 5: Salariés embauchés dans le cadre de l'activité permanente de l'entreprise

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616289

5.1. Extension et mise en conformité du titre IV de la CCNPC

Afin de concrétiser leur attachement en faveur du développement de l'emploi pérenne et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont structuré le titre IV de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) relatif aux salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise et obtenu son extension par arrêté du 27 juillet 2018, offrant ainsi pour la première fois une couverture conventionnelle complète aux salariés de la branche et un facteur supplémentaire de structuration de l'emploi au sein de celle-ci.

À ce titre, l'article 1.1 du chapitre Ier du titre IV précise son champ d'application et la nature des contrats auxquels il est permis d'avoir recours dans ce cadre :

« En application des dispositions de l'article 2 du titre I, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre I et à l'article 1er du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires ».

Il est ajouté que :

« Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés Spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.

L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après “Salariés permanents”. »

Le titre IV comporte en outre des dispositions relatives aux classifications des emplois et aux niveaux de rémunération (art. 1.2), à la conclusion et la rupture des contrats de travail (chapitre II), aux congés payés (chapitre III), à la durée du travail (chapitre IV), aux frais professionnels (chapitre V), aux salaires (chapitre VI) et à la formation professionnelle (chapitre VII).

Les partenaires sociaux s'engagent également à corriger et mettre en conformité le titre IV de la CCNPC au cours du premier semestre 2019, afin de tenir compte des réserves formulées dans l'arrêté d'extension du 27 juillet 2018.

5.2. Recueil des données relatives à l'emploi des salariés permanents

Afin d'opérer un suivi efficient de la gestion de l'emploi, les partenaires sociaux sollicitent chaque année le Groupe Audiens dans le but d'obtenir les données statistiques nécessaires à l'élaboration du rapport annuel de branche.

Ces données devraient pouvoir être affinées à partir de 2019, une fois la déclaration sociale nominative (DSN) complètement effective, en tenant compte en particulier de la durée d'occupation des salariés recrutés en CDD.

Article 6: Bilan et suivi de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616290

Un bilan annuel du présent accord est réalisé dans le cadre du rapport annuel de branche sur la base des données fournies par le Groupe Audiens à cet effet.

Titre IV Entrée en vigueur et extension

Article 7: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2020-12-25 · KALIARTI000038616291

Il est convenu que le présent accord s'applique à compter de son extension.

L'extension du présent accord est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Accord du 20 février 2019 relatif à l'annexe III du titre II de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 20 mai 2020 JORF 26 mai 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2019-03-18.
Texte officiel KALITEXT000038746365

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-03-18 · KALIARTI000038746368

Contexte

L'annexe III de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) est un dispositif qui arrive à échéance le 10 avril 2020, conformément aux dispositions prévues par l'avenant du 8 octobre 2013, étendu le 10 avril 2015.

Ce même avenant précise qu'une négociation entre les partenaires sociaux a lieu pour examiner l'opportunité de modifier ou proroger ce dispositif.

Conscients de l'importance du dispositif de l'annexe III au sein de la convention collective et de la branche du cinéma, des films qu'elle permet de produire et des emplois ainsi créés, les partenaires sociaux représentatifs ont décidé de réunir un groupe de travail (GT) afin de travailler à l'amélioration du dispositif.

Des comptes rendus réguliers des travaux de ce GT sont réalisés en commission mixte paritaire (CMP), instance de négociation de la branche.

Bilan d'étape des discussions

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un premier bilan de ces discussions, de manière à structurer la suite des travaux du GT.

Les membres du GT ont abordé et/ ou convenu d'aborder les thèmes suivants :
– coproductions ;
– documentaires ;
– grilles de rémunération ;
– éléments fournis par la société de production ;
– mise à la disposition par un tiers détenteur des retours de recette aux intéressés ;
– films à moins de 1 million d'euros ;
– composition et règles de vote de la commission de dérogation.

Des propositions ont été faites de part et d'autre sur plusieurs de ces sujets.

Les partenaires sociaux envisagent de reconduire le dispositif de l'annexe, après accord sur plusieurs mesures.

Celles-ci comprennent notamment la modification de la grille de salaires applicable en tournage (régime d'équivalence sur les semaines de 5 et 6 jours), notamment en rémunérant les heures supplémentaires sur la base de l'annexe 1, la révision du ratio 1 (18 % de masse salariale), la transparence des retours sur intéressement avec l'aide d'un tiers détenteur des comptes, le CNC, l'aménagement du ratio pour les documentaires, et tout autre thème évoqué par le GT (liste ci-dessus).

L'ensemble de ces thèmes seront traités dans un calendrier librement défini entre les membres du GT.

Calendrier

Les partenaires sociaux conviennent d'aboutir au plus vite à un accord de reconduction et d'amélioration de l'annexe III, pour ne pas porter préjudice à la préparation des films.

Dans ce but, le GT se réunira dès janvier 2019, à intervalles réguliers et définis par les membres du GT.

Les thèmes à aborder dans ce calendrier sont ceux convenus précédemment :
– la révision des grilles de salaires de tournage incluant la majoration des heures supplémentaires sur la base du taux horaire du salaire de référence de la grille 39 heures de l'annexe I ;
– coproductions (notamment, ratio 1 de 18 % de masse salariale) ;
– évolution de la part de salaire mis en participation ;
– éléments fournis par la société de production (dossier de dérogation) ;
– mise à la disposition par un tiers détenteur des retours de recette aux intéressés ;
– films à moins de 1 million d'euros ;
– composition et règles de vote de la commission de dérogation.

Il est par ailleurs convenu que tout autre sujet pouvait être abordé à la demande d'un membre du GT.

À défaut d'accord conclu au 31 juillet 2019, les partenaires sociaux décident que les entreprises ayant commencé l'écriture d'un film avant la fin de l'annexe III peuvent bénéficier du régime prévu par celle-ci dans les conditions fixées par l'avenant du 8 octobre 2013 pour une période de 12 mois après la date de caducité de l'avenant précité, et à la condition que les entreprises joignent la preuve du dépôt de l'enregistrement du contrat d'auteur à leur dossier de dérogation.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Par exception à l'article 32 du titre I de la CCNPC, le présent accord entre en vigueur à l'expiration du délai prévu à l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme correspond à la fin de la négociation visée au présent accord.

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et il sera porté à l'extension par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Avenant du 6 mai 2019 relatif à la modification de l'article 2 du titre II de la convention collective et aux salaires

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 20 mai 2020 JORF 30 mai 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2019-07-01.
Texte officiel KALITEXT000039116776

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116787

Afin de prendre en compte la spécificité des métiers de la post-production et leur évolution sous l'influence du numérique depuis la signature de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la branche conviennent de modifier l'article 2 du titre II de la CCNPC relatif aux titres, définitions et classifications des techniciens de la production cinématographique ainsi que les montants des salaires définis dans les annexes I et III du même titre, comme indiqué ci-après.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116780

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Titres et définitions de fonctions

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116782

L'article 2 du titre II de la CCNPC est modifié de la façon suivante :

2.1. Concernant les fonctions de « Chef monteur son cinéma », « Bruiteur » et « Mixeur cinéma », la catégorie « Cadre » est remplacée par « Cadre collaborateur de création ».

2.2. La fonction de « Chef monteur son cinéma » est désormais définie comme suit :
« Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique de choisir, monter à l'image les sons provenant du tournage, des sons additionnels et, le cas échéant, créer ou faire créer les sons nécessaires à l'élaboration de l'univers sonore du film défini avec le réalisateur, en liaison avec le chef monteur cinéma. À ce titre, il détermine avec la production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires. Pour le mixage, il collabore avec le mixeur cinéma pendant une durée adaptée aux spécificités artistiques et techniques du film pour réaliser l'équilibre entre les différents éléments de la bande-son. Enfin, il prépare la version internationale. »

2.3. À la suite de la fonction de « Chef monteur son cinéma » est ajoutée la fonction d'« Assistant monteur son cinéma », considéré comme non-cadre.
Sa fonction est définie comme suit : « Sous les directives du chef monteur son cinéma, l'assistant monteur son cinéma se voit confier des tâches techniques ou artistiques par ce dernier. De plus, il assure le suivi des échanges entre les différents intervenants de la post-production (montage, image, bruitage, postsynchronisation, mixage) concernant les différentes versions de montage du film (réception des éléments, export de sons nécessaires, conformation des sessions …). »

Article 3: Information du CNC

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116783

Les partenaires sociaux conviennent que la partie la plus diligente effectuera les démarches auprès du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) pour que les classifications modifiées par le paragraphe 2.1 de l'article 2 du présent avenant soient reconnues pour le calcul des points attribués lors de l'agrément des œuvres cinématographiques de longue durée.

Article 4: Salaires minima

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116784

4.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

(En euros.)

Fonction	Salaire minimum garanti (base de 39 heures)
Chef monteur cinéma	1 763,60
1er assistant monteur cinéma	1 062,80
2d assistant monteur cinéma	508,69
Chef monteur son cinéma	1 589,41
Assistant monteur son cinéma	1 062,80
Bruiteur	2 036,90
Assistant bruiteur	1 277,86
Mixeur cinéma	2 036,90
Assistant mixeur cinéma	1 277,86
Coordinateur de post-production cinéma	1 486,02

4.2. Pour les fonctions listées ci-dessous, les salaires minima garantis sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC sont fixés comme suit :

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
Chef monteur cinéma	1 074,53	1 378,14	1 763,60
1er assistant monteur cinéma	864,29	397,02	1 062,80
2d assistant monteur cinéma	508,69	0,00	508,69
Chef monteur son cinéma	1 022,28	1 134,26	1 589,41
Assistant monteur son cinéma	864,29	397,02	1 062,80
Bruiteur	1 156,52	1 760,76	2 036,90
Assistant bruiteur	928,81	698,10	1 277,86
Mixeur cinéma	1 156,52	1 760,76	2 036,90
Assistant mixeur cinéma	928,81	698,10	1 277,86
Coordinateur de post-production cinéma	991,26	989,52	1 486,02

4.3. Les montants des salaires minima fixés aux paragraphes 4.1 et 4.2 du présent article se substituent aux valeurs fixées dans l'avenant du 3 avril 2019.

Article 5: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039116785

Le présent avenant entre en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard, au 1er juillet 2019.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Avenant du 17 juillet 2019 relatif à la révision des définitions de fonctions des techniciens de la postproduction (titre II de la convention collective)

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 20 mai 2020 JORF 26 mai 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2020-05-27.
Texte officiel KALITEXT000041405312

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-05-27 · KALIARTI000041405321

En complément des mesures adoptées dans l'avenant du 6 mai 2019, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique conviennent de modifier les définitions de fonctions de certains techniciens de la branche montage et de la branche mixage afin de tenir compte de l'évolution de leurs métiers depuis la signature de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC).

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2020-05-27 · KALIARTI000041405316

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Définitions de fonctions

vigueur eten · Depuis le 2020-05-27 · KALIARTI000041405318

Les définitions de fonctions du chef monteur cinéma, du bruiteur, de l'assistant bruiteur, du mixeur cinéma et de l'assistant mixeur cinéma figurant à l'article 2 du titre II de la CCNPC sont modifiées comme suit :

« Chef monteur cinéma (cadre collaborateur de création)

Collaborateur de création, 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 pour une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film.

Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film. À ce titre, il peut être appelé à donner des indications au mixeur durant le mixage.

Bruiteur (cadre collaborateur de création)

Sous la direction du réalisateur et en concertation avec les équipes de montage et de montage son, il crée en auditorium, à l'aide des accessoires qu'il fournit, et en parfait synchronisme avec les images du film, les éléments sonores qui seront utilisés en complément du montage son pour le mixage de la bande sonore originale du film et de sa version internationale.

Assistant bruiteur (non-cadre)

Collaborateur direct du bruiteur et sous sa responsabilité, il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à la création des éléments sonores. Il peut seconder le bruiteur en participant à cette création.

Mixeur cinéma (cadre collaborateur de création)

Sous la direction du réalisateur, en collaboration directe avec celui-ci et les équipes de montage et de montage son pendant une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film, il s'occupe de l'enregistrement des postsynchronisations et des bruitages et il est chargé en auditorium, dans les conditions d'écoute d'une salle de cinéma, du traitement, du mélange et de la spatialisation de tous les éléments qui constitueront la bande sonore définitive du film.

Il est, artistiquement et techniquement, le responsable final de celle-ci et, à ce titre, garantit sa bonne transposition en salle de cinéma ainsi que sur l'ensemble des supports de diffusion utilisés.

Assistant mixeur cinéma (cadre)

Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous sa responsabilité. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger. »

Article 3: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2020-05-27 · KALIARTI000041405319

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Avenant du 25 octobre 2019 relatif à la modification de l'annexe III.1 au sous-titre Ier du titre III de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 10 juillet 2020 JORF 2 août 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2020-04-11.
Texte officiel KALITEXT000041698909

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698919

À l'occasion du renouvellement de l'annexe III du titre II de la CCNPC, les partenaires sociaux de la production cinématographique ont fait évoluer le dispositif et ont modifié certaines stipulations des titres I et II de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC).

Le présent avenant a pour objet d'adapter ces évolutions aux artistes.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698913

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Modification de l'annexe III.1 au sous-titre Ier du titre III de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698915

L'article 5 « Versement de l'intéressement » de la partie « C. Intéressement aux recettes d'exploitation » de l'annexe III.1 du titre III est désormais rédigé comme suit :

« Le versement de l'intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes (France et étranger) des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour) 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux, dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des artistes-interprètes après versement de la part revenant aux techniciens de la production cinématographique, en application de l'article 6 de l'annexe III du titre II de la présente convention. »

Article 3: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698917

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard, à compter de l'expiration de l'annexe III telle que prévue par l'avenant du 8 octobre 2013, étendu et publié au Journal officiel le 10 avril 2015, soit à compter du 11 avril 2020.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Avenant du 25 octobre 2019 relatif à la modification des titres Ier et II de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 10 juillet 2020 JORF 2 août 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2020-04-11.
Texte officiel KALITEXT000041698920

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698937

Conformément aux dispositions de l'article 7 de l'avenant du 8 octobre 2013 à la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à l'occasion de la cinquième année d'application de l'annexe III du titre II de la CCNPC afin d'examiner l'opportunité de modifier ou proroger le régime spécifique prévu par ce texte.

À cette occasion, particulièrement attachées au développement de la création artistique, à la diversité des productions et à la préservation de l'emploi des salariés, les parties signataires du présent avenant prorogent pour 5 ans l'annexe III du titre II de la CCNPC en la modifiant. Elles modifient également certaines stipulations des titres Ier et II de la CCNPC, de même que le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698924

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Modification du titre Ier de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698926

L'avant dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la CCNPC est modifié comme suit :

« Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par la commission européenne les qualifiant de « difficiles et à petit budget », les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux

annexes I, II et III du titre II ne leur sont pas obligatoirement applicables. Un encadrement spécifique et décrit dans les titres ci-après est toutefois prévu pour ces films. »

Article 3: Modification du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698927

Le préambule de l'article 1er du titre II de la CCNPC est complété comme suit :

« Pour l'application de l'avant dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la présente convention collective, concernant les films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), les partenaires sociaux conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française :
– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.
Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément ;
– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être communiquées aux salariés avant leur 1er jour de travail. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une reddition de comptes. »

Article 4: Modification de l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698928

L'annexe III du titre II « Techniciens de la production cinématographique » de la CCNPC est désormais rédigée comme suit :

« Annexe III
Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1er
Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut choisir de ne pas y recourir.

Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique exclusivement à la production de films de long-métrage agréés.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.

Le fonctionnement de cette commission paritaire est régi par un règlement intérieur.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir à l'annexe III pour les productions de leurs films.

La commission fera parvenir au producteur et au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Le producteur ne peut passer outre cette décision conventionnelle et présenter valablement au CNC une demande d'agrément au bénéfice du soutien financier de l'État.

Article 2
Critères

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film qui remplit les 6 critères cumulatifs suivants.

1. Le budget

Pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3,1 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus.

Pour les films documentaires, le budget prévisionnel ne dépasse pas 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus.

2. Le ratio de 18 %

La masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 18 % des dépenses françaises du budget prévisionnel du film.

3. Le ratio de 80 %

Pour les films de fiction, la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération salariale du réalisateur technicien) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus.

Pour les films documentaires, la masse salariale effective brute des personnels techniques (rémunération salariale du réalisateur technicien incluse) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et artistes interprètes (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus.

4. La réunion préalable de l'équipe

Dans les 2 mois qui précèdent la présentation du dossier à la commission, le producteur s'engage à réunir le (la) réalisateur (trice) et les chefs de poste engagés ou pressentis (directeur de production, directeur de la photographie, chef décorateur, 1er assistant-réalisateur, régisseur, chef monteur, etc.) et tout autre technicien qu'il estimera nécessaire d'inviter pour leur exposer explicitement l'état des financements du film et le devis prévisionnel et, le cas échéant, le plan de travail.

Cette réunion a pour but d'examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III.

5. La localisation du tournage

L'annexe III s'applique pour la production de films agréés, majoritairement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario.

6. Le plafonnement obligatoire du salaire pour les artistes interprètes

Conformément à l'annexe III. 1 C du titre III de la CCNPC, les salaires consentis aux artistes interprètes sont obligatoirement inférieurs ou égaux à cinq fois le salaire minimum prévu par l'annexe précitée.

Au vu du dossier transmis par le producteur, la commission vérifie que les six critères énumérés ci-dessus sont remplis.

L'examen de la commission porte exclusivement sur les six critères précités.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3,1 millions d'euros devra donner lieu à un examen par la commission paritaire, qui confirmera ou non le bénéfice de l'annexe.

Article 3
Salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à un socle de 779,22 € bruts de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II ne sont pas éligibles à l'annexe III.

Les salaires minima conventionnels de l'annexe III sont calculés en appliquant la formule suivante : socle de 779,22 € + (35 % (salaire hebdomadaire annexe I – 779,22 €).

La valeur de ce socle évolue proportionnellement aux réévaluations de salaires négociées par les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique dans le cadre des négociations semestrielles obligatoires ou de toute autre négociation.

Le producteur peut fixer un pourcentage supérieur à 35 % à condition qu'il soit appliqué de manière identique à tous les techniciens éligibles à l'annexe III.

Dans ce cas, le producteur transmet une note à la commission dans laquelle il précise le pourcentage appliqué.

Lorsque le nombre d'heures de travail garanties s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, le salaire minimum garanti est calculé en respectant les modalités suivantes :
1. Un taux horaire est calculé comme suit : salaire de référence garanti pour 39 heures de travail en application de l'annexe III du titre II/40.

2. Ce taux horaire est multiplié par le nombre d'heures de travail garanti avec équivalences, avec application d'une majoration de 25 % de la 36e à la 43e heure, de 50 % de la 44e à la 48e heure et de 75 % à partir de la 49e heure.

L'ensemble des majorations appliquées (travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.) sont celles de la CCNPC.

Les grilles de salaires minima applicables aux salariés relevant de la présente annexe III figurent en annexe du titre II de la CCNPC.

Article 4
Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire en raison de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film.

Article 5
Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II du titre II de la CCNPC et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe.

Article 6
Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film

et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, charges sociales comprises, dans la limite du montant prévu à l'article 5 de la présente annexe.

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des salaires différés est répartie entre les salariés bénéficiaires de l'annexe III, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Article 7
Périodicité de versement

Chaque année, pendant une durée de 5 ans à compter de la sortie du film, le producteur transmet des redditions de comptes aux salariés bénéficiaires d'intéressements en vertu de l'annexe III.

La première reddition de comptes doit être communiquée aux salariés à partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date.

Chaque reddition de comptes doit être détaillée, préciser les montants d'intéressements revenant aux salariés bénéficiaires et être dûment certifiée par le producteur.

Les versements des intéressements dus aux salariés qui en sont bénéficiaires interviennent dans les 2 mois de la transmission de chaque reddition de comptes et font l'objet de bulletins de paie.

Article 8
Transparence de l'intéressement

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du cinéma et de l'image animée, le producteur doit transmettre le compte d'exploitation à toute personne physique ou morale avec laquelle il conclut un contrat lui conférant un intéressement aux recettes d'exploitation de l'œuvre.

La transmission du compte d'exploitation aux différentes personnes intéressées relève donc de la responsabilité du producteur. Pour la mise en œuvre de cette transmission, le producteur pourra s'appuyer sur les outils numériques susceptibles de la faciliter que le CNC pourra être amené à proposer, comme la mise en place d'une blockchain.

Article 9
Bilan de l'activité de la commission paritaire

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan.

Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films de long-métrage agréés puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.

Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films de long-métrage agréés s'apprécie sur une durée de 5 années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.

À l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'extension du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Article 10
Durée de validité de l'annexe III

Le dispositif de l'annexe III « Intéressement aux recettes d'exploitation » de la CCNPC est applicable pour une durée de 5 ans à compter de l'extension du présent avenant et au plus tard, à compter de l'expiration de l'annexe III telle que prévue par l'avenant du 8 octobre 2013, étendu et publié au Journal officiel le 10 avril 2015, soit à compter du 11 avril 2020, sans clause de tacite reconduction.

Il est précisé que les règles applicables à la société de production lors de l'octroi de la dérogation et lors de la confirmation de la dérogation sont celles qui étaient en vigueur au moment du dépôt de la demande de dérogation.
Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la 4e année pour examiner l'opportunité de proroger ou de modifier cette dérogation.

Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre II « Personnels technique » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II « Personnels technique » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord. »

Article 5: Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698931

Le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la CCNPC figure en annexe au présent avenant.

Article 6: Grilles de salaires de l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698932

Les grilles de salaires de l'annexe III du titre II figurent en annexe du présent avenant.

Les valeurs mentionnées sont calculées conformément aux stipulations de l'article 3 de l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 7: Dispositions finales

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698933

Tous les articles correspondants de la CCNPC sont, en tant que de besoin, modifiés en conséquence, et notamment l'article 36 du titre Ier.

Article 8: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698934

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve des modalités spécifiques d'entrée en vigueur de l'annexe III du titre II de la CCNPC telles que prévues à son article 10.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Annexes
– Annexe I : règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la

CCNPC ;
– Annexe II : grilles des salaires minima garantis en application de l'annexe III du titre II de la CCNPC

Annexes

Annexe Règlement intérieur

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698938

Annexe I

Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la CCNPC

Préambule

Vu les dispositions de l'annexe III – Intéressement aux recettes d'exploitation – du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique,

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) instituent la commission paritaire (ci-après, la commission) visée à l'annexe III ainsi que ses modalités de fonctionnement et de validation des films cinématographiques pour lesquels les producteurs adressent une demande à la commission aux fins de leur permettre de bénéficier du dispositif de l'annexe III.

Article 1er: Composition de la commission

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698939

La commission est composée paritairement de deux collèges : un collège représentant les organisations représentatives d'employeurs, un collège représentant les organisations syndicales représentatives de salariés.

Chaque organisation représentative dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant.

Chaque collège dispose du même nombre de voix, quel que soit le nombre d'organisations qui les composent.

En cas de nombre différent entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de salariés, il sera appliqué un multiplicateur du nombre de voix afin de rétablir une égalité des voix entre les différentes organisations représentatives.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation du collège employeurs.

Article 2: Tenue des réunions

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698940

Le secrétariat de la commission adresse aux membres titulaires et suppléants une convocation aux réunions accompagnée des demandes de dérogation transmises par les sociétés de production.

Les suppléants peuvent assister aux côtés du titulaire aux réunions de la commission mais n'ont pas voix délibérative.

En cas d'indisponibilité du titulaire et du suppléant à participer à l'une des réunions, le titulaire peut donner un pouvoir à l'un des représentants issus de son collège. Il le transmet préalablement au secrétariat de la commission.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Au cas où le quorum d'un des deux collèges ne serait pas atteint, le président convoquera une 2e réunion qui ne sera pas soumise à l'obligation de quorum.

Les membres de la commission paritaire peuvent être convoqués par voie électronique et la commission paritaire peut également délibérer par voie électronique.

Article 3: Fonctionnement de la commission

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698941

Examen préalable à la demande d'agrément des investissements

Les entreprises de production de films cinématographiques qui souhaitent pouvoir bénéficier du dispositif de l'annexe III doivent transmettre préalablement au dossier d'agrément des investissements et au tournage du film, une demande de dérogation au bénéfice de ladite annexe aux membres de la commission susvisée.

La société de production informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande de dérogation.

Cette demande et ses annexes listées ci-dessous doivent être adressées par voie électronique à la commission. Elle comprend :
– le devis prévisionnel détaillé du film selon le modèle utilisé pour l'agrément des films de long-métrage ;
– un formulaire faisant apparaître :
— le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, calculé a minima sur la base de la grille des salaires de l'annexe III., postes *(1)* 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes au réalisateur et aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
— le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
— le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
— le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
— le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (bénéfices non commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux contenues dans le poste 39 ;
– le synopsis du film ;
– l'attestation du producteur concernant la tenue de la réunion préalable de l'équipe, mentionnant notamment la date et les participants.

Cette demande doit remplir les six critères fixés à l'article 2 de l'annexe III.

L'examen de la commission porte exclusivement sur les 6 critères prévus à cet article 2.

Le choix du producteur de recourir au dispositif de l'annexe III s'impose à l'ensemble des salariés de l'équipe.

Au vu de l'ensemble des informations transmises par le producteur, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect d'un des critères visés au présent article et communiquée préalablement à la commission d'agrément des investissements dont l'ordre du jour comprend le film concerné, la dérogation sera accordée.

Examen préalable à la demande d'agrément de production

Préalablement à l'agrément de production, le producteur devra demander la confirmation de sa dérogation au bénéfice de l'annexe III auprès de la commission paritaire. Il informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande.

Cette demande et les annexes listées ci-dessous sont transmises par voie électronique au secrétariat. Elle comprend :

1. Le coût définitif du film tel que communiqué pour l'agrément de production des films de long-métrage.

2. Un formulaire faisant apparaître :
– le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, postes *(1)* 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux réalisateurs et techniciens contenues dans le poste 29 ;
– le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur technicien, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
– le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
– le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
– le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (bénéfices non-commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux et contenues dans le poste 39.

3. La liste nominative des personnels techniques ayant participé à la réalisation du film ainsi que leurs titres de fonctions, en faisant apparaître le nombre de semaines travaillées, le montant brut de la rémunération versée à chacun des techniciens et le montant de l'intéressement qui découle du montant brut du salaire perçu.

4. L'attestation du producteur concernant le plafonnement des cachets des comédiens.

La commission vérifie que les critères fixés à l'article 2 de l'annexe III sont remplis par le producteur afin de confirmer la décision d'acceptation que celle-ci avait donnée lors de l'agrément des investissements.

Au vu de l'ensemble des éléments transmis et sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est confirmée.

Si au moins 1/3 des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

En cas d'égalité des voix, la commission ajourne le dossier et auditionne le producteur lors d'une commission ultérieure afin de recueillir des précisions et informations complémentaires.

À l'issue de cette deuxième réunion de la commission, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est accordée.

Si au moins 1/3 des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

Dans le cas où la dérogation n'est pas accordée, il est demandé au producteur de procéder aux régularisations nécessaires pour remplir effectivement l'ensemble des critères fixés par l'article 2 de l'annexe III pour des motifs et à l'issue d'un délai que la commission détermine.

À défaut de régularisation dans le délai précité, le producteur devra régulariser la situation salariale des personnels concernés en conformité avec la convention collective.

En cas d'égalité des voix, la dérogation est réputée définitivement accordée pour le seul bénéfice des aides sollicitées par le producteur et notamment celles relatives à l'agrément de production et à l'agrément définitif de crédit d'impôt.

(1) Ces postes correspondent aux lignes figurant sur la fiche « devis » de la demande d'agrément type du CNC.

Article 4: Suivi de l'activité de la commission

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698942

La commission paritaire se réunit annuellement afin de faire un état du nombre de films ayant bénéficié de l'annexe III, conformément aux stipulations de l'article 9 de ladite annexe.

L'assiette du calcul prévu au titre de l'article 9 de l'annexe III du titre II repose sur le bilan annuel de l'année N -1, établi par le centre national du cinéma et de l'image animée. Sauf disposition transitoire, l'année d'exercice de la commission est une année civile du 1er janvier au 31 décembre.

La commission informe les organisations de salariés et les organisations de producteurs dès lors que le nombre de films ayant bénéficié du dispositif de l'annexe III du titre II atteint 2/3 du plafond fixé par l'annexe, afin que celles-ci débattent des modalités éventuelles d'application du plafond à envisager pour ne pas perturber les projets de films envisagés.

Article 5: Entrée en vigueur

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698943

Le présent règlement intérieur fait partie intégrante de l'annexe III.

Il est conclu en application des dispositions propres à ladite annexe pour une durée déterminée de 5 ans.

Il entre en vigueur au même moment que l'annexe III, soit à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant du 25 octobre 2019 et au plus tard, à compter de l'expiration de l'annexe III telle que prévue par l'avenant du 8 octobre 2013, étendu et publié au Journal officiel le 10 avril 2015, soit à compter du 11 avril 2020.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Annexe Grille des salaires

Article

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698944

Annexe II

Grilles des salaires minima garantis en application de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique

Article 1er: Grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures et montant des indemnités repas et casse-croûte (applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698945

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Au-delà de 779,22 €, le montant du salaire minimum garanti est égal à 779,22 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma	484,47	0,00	484,47
technicien retour image cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant scripte cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant comptable de production cinéma	484,47	0,00	484,47
Auxiliaire de régie cinéma	484,47	0,00	484,47
3e assistant décorateur cinéma	484,47	0,00	484,47
2e assistant monteur cinéma	508,69	0,00	508,69
Habilleur cinéma	806,44	101,12	857,00
Tapissier de décor cinéma	806,44	101,12	857,00
Secrétaire de production cinéma	822,62	161,18	903,21
Costumier cinéma	858,46	294,32	1 005,62
Couturier cinéma	858,46	294,32	1 005,62
teinturier patineur costumes cinéma	858,46	294,32	1 005,62
Coiffeur cinéma	858,46	294,32	1 005,62
Assistant maquilleur cinéma	858,46	294,32	1 005,62
2e assistant-réalisateur cinéma	860,76	302,86	1 012,19
Chargé de la figuration cinéma	860,76	302,86	1 012,19
Répétiteur cinéma	860,76	302,86	1 012,19
Responsable des enfants cinéma	860,76	302,86	1 012,19
Régisseur adjoint cinéma	860,76	302,86	1 012,19
Administrateur adjoint comptable cinéma	860,76	302,86	1 012,19
2e assistant opérateur cinéma	860,76	302,86	1 012,19
1er assistant monteur cinéma	878,47	368,64	1 062,79
Assistant monteur son cinéma	878,47	368,64	1 062,79
Photographe de plateau cinéma	930,55	562,08	1 211,59

Accessoiriste de plateau cinéma	930,55	562,08	1 211,59
Accessoiriste de décor cinéma	930,55	562,08	1 211,59
Animatronicien cinéma	930,55	562,08	1 211,59
Assistant opérateur du son cinéma	932,45	569,12	1 217,01
Assistant bruiteur	953,74	648,24	1 277,86
Assistant mixeur cinéma	953,74	648,24	1 277,86
Assistant effets physiques cinéma	932,45	569,12	1 217,01
2e assistant décorateur cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Infographiste de décors cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Illustrateur de décors cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Chef tapissier cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Régisseur d'extérieurs cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Chef d'atelier costumes cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Chef coiffeur cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Chef maquilleur cinéma	947,26	624,12	1 259,32
1er assistant opérateur cinéma	962,20	679,66	1 302,03
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	962,20	679,66	1 302,03
Peintre d'art de décor cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Scripte cinéma	943,67	610,82	1 249,08
Administrateur de production cinéma	962,20	679,66	1 302,03
1er assistant costume cinéma	973,62	722,04	1 334,64
1er assistant décorateur cinéma	986,62	770,36	1 371,80
Ensemblier cinéma	986,62	770,36	1 371,80
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 001,83	826,86	1 415,26
Coordinateur de postproduction cinéma	1 026,60	918,84	1 486,02
Régisseur général cinéma	1 001,83	826,86	1 415,26

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant-réalisateur cinéma	1 001,83	826,86	1 415,26
Chef monteur son cinéma	1 062,79	1 053,24	1 589,41
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 094,36	1 170,52	1 679,62
Cadreur cinéma	1 094,36	1 170,52	1 679,62
Chef monteur cinéma	1 123,75	1 279,70	1 763,60
Cadreur spécialisé cinéma	1 157,20	1 403,92	1 859,16
Chef costumier cinéma	1 157,20	1 403,92	1 859,16
Chef opérateur du son cinéma	1 157,20	1 403,92	1 859,16
Bruiteur	1 219,41	1 634,98	2 036,90
Mixeur cinéma	1 219,41	1 634,98	2 036,90
Ensemblier décorateur cinéma	1 157,20	1 403,92	1 859,16
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 157,20	1 403,92	1 859,16
Créateur de costumes cinéma	1 417,91	2 372,30	2 604,06

Directeur de production cinéma	1 430,16	2 417,78	2 639,05
Chef décorateur cinéma	1 430,16	2 417,78	2 639,05
Directeur de la photographie cinéma	1 442,74	2 464,50	2 674,99
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 442,74	2 464,50	2 674,99
Réalisateur cinéma (*)	1 531,41	2 793,86	2 928,34
Machiniste de prise de vues cinéma	839,61	224,30	951,76
Électricien de prise de vues cinéma	839,61	224,30	951,76
Conducteur de groupe cinéma	866,65	324,76	1 029,03
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	860,51	301,96	1 011,49
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	860,51	301,96	1 011,49
Chef machiniste de prise de vues cinéma	909,59	484,22	1 151,70
Chef électricien de prise de vues cinéma	909,59	484,22	1 151,70
Maçon de décor cinéma	850,69	265,44	983,41
Machiniste de construction cinéma	851,73	269,34	986,40
Électricien de construction cinéma	851,73	269,34	986,40
Peintre de décor cinéma	867,81	329,04	1 032,33
Menuisier de décor cinéma	867,47	327,80	1 031,37
Peintre en lettres de décor cinéma	886,65	399,04	1 086,17
Peintre faux bois et patine décor cinéma	886,65	399,04	1 086,17
Serrurier de décor cinéma	886,65	399,04	1 086,17
Menuisier-traceur de décor cinéma	886,65	399,04	1 086,17
Staffeur de décor cinéma	886,65	399,04	1 086,17
Menuisier toupilleur de décor cinéma	912,75	495,96	1 160,73
Maquettiste de décor cinéma	912,75	495,96	1 160,73
Sculpteur de décor cinéma	923,01	534,10	1 190,06
Sous-chef machiniste de décor cinéma	878,12	367,36	1 061,80
Sous-chef électricien de décor cinéma	878,12	367,36	1 061,80
Sous-chef peintre de décor cinéma	881,75	380,80	1 072,15
Sous-chef menuisier de décor cinéma	911,21	490,26	1 156,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	911,21	490,26	1 156,34
Chef machiniste de construction cinéma	928,09	552,92	1 204,55
Chef électricien de construction cinéma	928,09	552,92	1 204,55
Chef peintre de décor cinéma	931,71	566,40	1 214,91
Chef menuisier de décor cinéma	947,54	625,16	1 260,12
Chef staffeur de décor cinéma	947,54	625,16	1 260,12
Chef serrurier de décor cinéma	947,54	625,16	1 260,12
Chef sculpteur de décor cinéma	947,62	625,50	1 260,37
Chef constructeur cinéma	1 009,7	856,04	1 437,72
(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.			

(En euros.)

Montant de l'indemnité repas :	17,61
Montant de l'indemnité casse-croûte :	7,15

Article 2: Grille des salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

vigueur eten · Depuis le 2020-04-11 · KALIARTI000041698946

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Au-delà de 779,22 €, le montant du salaire minimum garanti est égal à 779,22 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

Il est à noter que les grilles de salaires relatives aux durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence ne sont pas obligatoirement applicables.

Rappel : Dans la CCNPC, les grilles de salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence prévues à l'article 30 du titre II de la CCNPC ne sont pas obligatoirement applicables. En cas de recours à la grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures, les heures supplémentaires éventuelles sont rémunérées conformément aux majorations prévues à l'article 37 du titre II de la CCNPC.

(En euros.)

Fonction hebdomadaire sur 5 jours	**Hebdomadaire sur 5 jours**				
	Heure de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	42	45	529,89	0,00	529,89
3e assistant décorateur cinéma	42	45	529,89	0,00	529,89
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 017,79	614,76	1 325,17
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 019,87	622,46	1 331,10
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 032,14	668,08	1 366,18
Scripte cinéma	42	45	1 032,14	668,08	1 366,18
Ensemblier cinéma	42	45	1 079,12	842,58	1 500,41
Cadreur cinéma	42	45	1 196,96	1 280,26	1 837,09

Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 265,69	1 535,56	2 033,47
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 265,69	1 535,56	2 033,47
Directeur de production cinéma	42	46	1 564,24	2 644,44	2 886,46
Chef décorateur cinéma	42	46	1 564,24	2 644,44	2 886,46
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 578,00	2 695,52	2 925,76
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	545,03	0,00	545,03
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	545,03	0,00	545,03
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	545,03	0,00	545,03
Technicien retour image cinéma	43	46	545,03	0,00	545,03
Habilleur cinéma	43	46	907,25	113,74	964,12
Secrétaire de production cinéma	43	46	925,45	181,32	1 016,11
Coiffeur cinéma	43	46	965,77	331,12	1 131,33
Assistant maquilleur cinéma	43	46	965,77	331,12	1 131,33
2e assistant-réalisateur cinéma	43	46	968,36	340,70	1 138,71
Chargé de la figuration cinéma	43	46	968,36	340,70	1 138,71
Costumier cinéma	43	46	965,77	331,12	1 131,33
Régisseur adjoint cinéma	43	46	968,36	340,70	1 138,71
2e assistant opérateur cinéma	43	46	968,36	340,70	1 138,71
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 046,87	632,34	1 363,04
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 061,63	687,14	1 405,2
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 065,67	702,10	1 416,72
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 082,48	764,62	1 464,79
Administrateur de production cinéma	43	46	1 082,48	764,62	1 464,79
1er assistant costume cinéma	43	46	1 095,32	812,30	1 501,47
Régisseur général cinéma	43	46	1 127,06	930,20	1 592,16
1er assistant-réalisateur cinéma	43	46	1 127,06	930,20	1 592,16
Chef costumier cinéma	43	46	1 301,85	1 579,84	2 091,77
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 039,02	277,56	1 177,80
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 039,02	277,56	1 177,80
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 072,48	401,90	1 273,43
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 064,88	373,70	1 251,73

Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 064,88	373,70	1 251,73
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 125,62	599,22	1 425,23
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 125,62	599,22	1 425,23

(En euros.)

Fonction hebdomadaire sur 6 jours	**Hebdomadaire sur 6 jours**				
	Heure de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
3e assistant décorateur cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 343,48	811,50	1 749,23
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 346,22	821,64	1 757,04
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 362,42	881,88	1 803,36
Scripte cinéma	51	55	1 362,42	881,88	1 803,36
Ensemblier cinéma	51	55	1 424,43	1 112,22	1 980,54
Cadreur cinéma	51	55	1 579,98	1 689,96	2 424,96
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 670,71	2 026,94	2 684,18
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 670,71	2 026,94	2 684,18
Directeur de production cinéma	51	56	2 064,79	3 490,68	3 810,13
Chef décorateur cinéma	51	56	2 064,79	3 490,68	3 810,13
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 082,96	3 558,10	3 862,01
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	720,65	0,00	720,65
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	720,65	0,00	720,65
assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	720,65	0,00	720,65
Technicien retour image cinéma	52	56	720,65	0,00	720,65
Habilleur cinéma	52	56	1 199,58	150,42	1 274,79
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 223,65	239,74	1 343,52
Coiffeur cinéma	52	56	1 276,96	437,80	1 495,86
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 276,96	437,80	1 495,86
2e assistant-réalisateur cinéma	52	56	1 280,38	450,52	1 505,64
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 280,38	450,52	1 505,64
Costumier cinéma	52	56	1 276,96	437,80	1 495,86
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 280,38	450,52	1 505,64

2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 280,38	450,52	1 505,64
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 384,19	836,10	1 802,24
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 403,71	908,58	1 858,00
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 409,05	928,38	1 873,24
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 431,27	1 011,00	1 936,77
Administrateur de production cinéma	52	56	1 431,27	1 011,00	1 936,77
1er assistant costume cinéma	52	56	1 448,26	1 074,04	1 985,28
Régisseur général cinéma	52	56	1 490,22	1 229,96	2 105,20
1er assistant-réalisateur cinéma	52	56	1 490,22	1 229,96	2 105,20
Chef costumier cinéma	52	56	1 721,34	2 088,32	2 765,50
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 395,85	372,90	1 582,30
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 395,85	372,90	1 582,30
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 440,81	539,92	1 710,77
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 430,60	502,02	1 681,61
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 430,60	502,02	1 681,61
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 512,19	805,04	1 914,71
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 512,19	805,04	1 914,71

Accord du 28 juin 2021 relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 30 sept. 2021
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2021-10-01.
Texte officiel KALITEXT000044254006

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254011

Dans un contexte particulièrement grave de crise sanitaire, les partenaires sociaux de la production cinématographique et de films publicitaires prennent la mesure de la baisse d'activité auxquelles sont confrontées les entreprises de la branche.

Dès le mois de février 2020, l'activité des entreprises relevant du secteur culturel a été directement impactée par les mesures administratives prises pour lutter contre la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ». L'exploitation cinématographique, dont la production dépend en partie pour son financement, demeure celle dont les perspectives de reprise d'activité sont les plus incertaines.

À ce titre, dans le cadre des mesures prises par les autorités gouvernementales, la production cinématographique et publicitaire compte parmi les secteurs d'activité « protégés », particulièrement affectés par la crise sanitaire (liste des secteurs S1 issue du décret n° 2020-371 du 30 mars 2020 modifié).

L'activité de tournage des sociétés de production a été presque totalement interrompue de mars à juillet 2020. Plusieurs facteurs ont ensuite permis une reprise progressive de l'activité :
– d'une part, les partenaires sociaux de la branche ont œuvré pour permettre cette reprise dans des conditions garantissant la santé et la sécurité des professionnels, en élaborant un guide de préconisations de santé et de sécurité sanitaire dans le cadre institutionnel du comité paritaire de prévention, d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production de films cinématographiques et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
– d'autre part, le Centre national de la cinématographie et de l'image animée (CNC) a mis en place un fonds de garantie visant à indemniser certains sinistres liés notamment à l'interruption des tournages suite à la contamination de salariés de l'équipe technique ou artistique par le « Covid-19 ».

Depuis le mois de juin 2020, si l'activité des sociétés de production cinématographique et de films publicitaires a pu en grande partie reprendre, une partie des tournages se trouve toujours reportée dès lors qu'ils nécessitent des déplacements à l'étranger.

Dans ce contexte, on constate une baisse de plus de 20 % du nombre de films présentés à l'agrément des investissements et de production du CNC en 2020 par rapport aux deux années précédentes (239 films en 2020 contre 301 en 2019 et 300 en 2018 *[1]*).

En outre, les investissements dans les films agréés en 2020 sont en baisse de près de 30 % (783,93 millions d'euros contre habituellement autour d'un milliard d'euros), avec une nette chute des investissements étrangers dans les films réalisés en coproduction internationale bilatérale ou dans le cadre de l'accord de coproduction

multilatéral européen (− 54,1 %). On constate en 2020 une diminution de 10 % du montant moyen du devis des films d'initiative française.

De plus, les investissements des chaînes de télévision dans la production cinématographique sont également en forte baisse tant du point de vue des financements (− 24,7 %) que du nombre de films (− 44 %).

Les salles de cinéma, fermées par arrêté dès le 14 mars 2020, ont depuis peu connaissance d'un calendrier prévisionnel de réouverture à partir du 19 mai 2021 avec cependant, des jauges réduites au moins pendant les 6 premières semaines. Ces annonces restent conditionnées à la non-dégradation des conditions sanitaires, situation qui ne saurait être considérée comme acquise.

De surcroît, en 2020, la fréquentation des salles a chuté de près de 70 % *(2)* , et la sortie de plus de 400 films est différée, voire compromise, ce qui se répercute sur le résultat et la situation de trésorerie des sociétés de production dès lors que les apports des différents investisseurs ne sont versés qu'au premier jour d'exploitation des œuvres qu'ils ont financées.

Cette situation se répercute sur les perspectives de financement pour les années à venir et entraîne donc un report de la mise en œuvre d'un certain nombre de projets. Pour cette raison, certaines entreprises se trouvent confrontées à des baisses d'activité notables et durables.

Le volume de l'activité permanente des sociétés de production est donc soumis aux aléas du contexte sanitaire et leurs effets sur la distribution et l'exploitation des films en salles. Il en résulte la nécessité de mettre en place la possibilité de recourir à l'activité partielle de longue durée en vue de permettre la préservation des emplois attachés à l'activité permanente des entreprises de production.

En termes d'effectifs, le nombre d'emplois en CDDU est une donnée particulièrement pertinente pour apprécier l'activité de production des films cinématographiques et publicitaires, ceux-ci représentant plus de 90 % de l'emploi de la branche.

Entre avril et juillet 2020, l'emploi de techniciens et artistes du spectacle correspond à moins de 50 % de l'activité de 2019 *(3)* dans la branche de la production cinématographique. Au total, l'activité de 2020 correspond à 73 % de l'activité de 2019 et le nombre de jours de tournage recensé a baissé de plus de 30 % pour les films de fiction d'initiative française *(4)* .

L'emploi a été impacté de façon variable selon les entreprises et selon les activités.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires), on constate en 2020 *(5)* :
• une baisse du nombre de CDDU de 29,37 % par rapport à 2019 ;
• une baisse du nombre de CDD de 46,01 % par rapport à 2019 ;
• une baisse du nombre de CDI de 6,25 % par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques), on constate en 20204 :
• une baisse du nombre de CDDU de 21,04 % par rapport à 2019 ;
• une stabilité du nombre de CDD par rapport à 2019 ;
• une hausse du nombre de CDI de 4,55 % par rapport à 2019.

Pour les sociétés ayant un autre code APE, on constate en 20204 :
• une baisse du nombre de CDDU de 31,17 % par rapport à 2019 ;
• une baisse du nombre de CDD de 27,22 % par rapport à 2019 ;
• une baisse du nombre de CDI de 2,19 % par rapport à 2019.

Concernant l'emploi permanent, on observe en 2020 un écart négatif entre le nombre d'arrivées et de départs en CDI *(6)* :
• de − 31 dans les sociétés ayant un code APE 5911B (production de films institutionnels et publicitaires) ;

• de − 348 dans les sociétés ayant un code APE 5911C (production de films cinématographiques) ;
• de − 63 dans les sociétés ayant un autre code APE.

Les difficultés liées au développement de nouveaux projets ont une incidence directe sur l'emploi permanent de la branche, cette activité étant principalement assurée par des salariés en CDI et en CDD de droit commun.

Les sociétés de production bénéficient jusqu'à la fin du mois de juin 2021 d'un régime d'activité partielle aménagé, avec une allocation d'activité partielle équivalente à l'indemnité versée aux salariés (hors cotisations prévoyance et congés spectacle soit environ 18 % de charges). Cependant, à compter du 1er juillet 2021, le reste à charge des employeurs va augmenter progressivement pour être porté à 40 % (les cotisations prévoyance et congés spectacle s'y ajoutant).

S'agissant du périmètre de cet accord, qui sera évoqué ci-dessous, il nous semble déterminant dès ce préambule de relever que les emplois de notre secteur sont très majoritairement pourvus par des CDD d'usage de courte ou très courte durée, en fonction de la temporalité du projet pour lequel ils sont conclus. Or, cette situation d'emploi est incompatible avec les conditions de l'activité partielle de longue durée (APLD). Lors de leurs échanges, les partenaires sociaux ont regretté que le législateur n'ait pas proposé une solution qui soit adaptée à la typologie si particulière de leurs emplois. Pour ces salariés, la prolongation de l'activité partielle de droit commun, sans reste à charge, semble être la seule solution pour sécuriser la reprise d'activité et limiter la précarisation de cette population de travailleurs durant cette période de crise.

Toutefois, en responsabilité, les organisations signataires du présent accord ont choisi de déployer le dispositif de l'APLD pour les salariés dit “permanents”, dont les conditions d'emploi sont définies dans le titre IV de la convention collective.

Néanmoins, si la situation devait évoluer en faveur de l'éligibilité des salariés non permanents (CDDU, CDD de courte durée…) au dispositif d'APLD, les partenaires sociaux s'engagent à se réunir, à la première demande de l'une d'entre elles, afin d'échanger sur l'opportunité et les modalités d'élargissement du champ des salariés visés par le présent accord.

C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un régime d'activité partielle de longue durée dans la branche de la production cinématographique et publicitaire, conscients des impacts de long terme que la crise sanitaire aura sur l'activité des sociétés de production et par suite sur les salariés permanents de ces sociétés.

(1) Sources : études « La production cinématographique en 2020 », CNC, 30 mars 2021 ; « La production cinématographique en 2019 », CNC, 31 mars 2020 ; « La production cinématographique en 2018 », CNC, 18 mars 2019.
(2) Source : étude « Fréquentation cinématographique 2020 », CNC, 30 décembre 2020.
(3) Source : impact de la crise sanitaire sur l'emploi intermittent dans le spectacle, Unedic (document à la date du 30 mars 2021).
(4) Source : étude « Fréquentation cinématographique 2020 », CNC, 30 décembre 2020.
(5) Source : données statistiques de la branche, Audiens, février 2021.
(6) Source : données statistiques de la branche, Audiens, février 2021.

Article 1er: Périmètre de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254013

Article 1.1: Champ d'application professionnel

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254014

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire du 19 janvier 2012 (IDCC 3097) et à leurs salariés définis au titre IV de cette convention, y compris les dirigeants titulaires d'un contrat de travail.

Ainsi, tous les salariés attachés à l'activité permanente de ces entreprises, quelle que soit la nature de leur contrat de travail en cours de validité au moment de la mise en place du dispositif d'APLD, ont vocation à pouvoir bénéficier du présent dispositif d'activité partielle de longue durée. S'agissant des salariés en CDD de remplacement, ils pourront bénéficier de l'APLD dès lors que la durée de leur contrat sera au moins égale à 3 mois.

Article 1.2: Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254015

Considérant que la branche de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1.3: Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 50 salariés

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254018

Conformément à l'article 244 de la loi n° 2020-1721 de finances pour 2021, les entreprises de plus de 50 salariés qui ont bénéficié des crédits ouverts au titre de l'APLD sont tenues :
– d'établir un bilan simplifié de leurs émissions de gaz à effet de serre ;
– de publier le résultat obtenu à chacun des indicateurs composant l'index de l'égalité professionnelle sur le site du ministère du travail ;
– de communiquer à leur comité social et économique (CSE) le montant, la nature et l'utilisation des aides dont elles bénéficient au titre des crédits de la mission « Plan de relance », dans le cadre de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Article 2: Conditions d'application

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254020

Article 2.1: Philosophie de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254021

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui seront un facteur essentiel à la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise pleine et entière de l'activité lorsque celle-ci interviendra. Cet objectif implique notamment d'éviter les licenciements pour motif économique.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs rappellent également que la mise en situation en activité partielle doit reposer exclusivement sur des critères objectifs et sur une réduction de l'activité de l'entreprise, dès lors que les salariés sont susceptibles d'être visés par un licenciement économique du fait même de cette réduction.

Article 2.2: Durées

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254022

Le bénéfice du présent dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, étant précisé que le décompte est réalisé en mois civils.

Il n'est pas cumulable, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

La durée de la période d'activité partielle déployée au sein de chaque entreprise souhaitant se fonder sur le présent accord sera déterminée dans un document unilatéral, étant précisé que l'homologation est donnée au plus pour 6 mois renouvelables.

Article 2.3: Réduction maximale d'activité

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254023

La réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée du travail du salarié.

La réduction d'horaire s'apprécie, pour chaque salarié concerné, sur la durée d'application du dispositif prévue par le présent accord (cf. article 2.2). Son application peut conduire à alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dès lors que la durée moyenne d'activité reste, sur la période totale d'application du dispositif, de 60 % en moyenne.

Par dérogation à ce qui précède, la réduction d'activité pourra être portée à 50 % si la situation de l'entreprise le justifie. Tel est notamment le cas :
– des entreprises qui ont subi une perte de CA d'au moins 50 %, caractérisée en comparant, le chiffre d'affaires (CA) mensuel moyen de l'année 2019, 2018 ou 2017, au CA mensuel constaté lors de la décision de recourir à l'APLD ou au CA mensuel moyen de l'année au cours de laquelle il est décidé de recourir à l'activité partielle ;
– des entreprises dont au moins un film était en financement et fabrication en 2019 et n'a pas pu sortir en salles en 2020-2021.

La détermination de ce « CA » prend en compte le montant des produits issus de la conception et de la commercialisation des œuvres cinématographiques (production, distribution, exploitation, exportation, diffusion), et les aides publiques perçues pour ces mêmes activités (CNC, régions…).

Le recours à cette dérogation doit être argumenté et expressément figurer au document unilatéral soumis à homologation de l'autorité administrative visé à l'article 3.1 du présent accord.

Article 2.4: Information des salariés et des institutions représentatives du personnel

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254024

Article 2.4.1: Information des salariés

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254025

Les salariés placés en situation d'activité partielle de longue durée sont informés par l'employeur ou son représentant :
– de leur mise en activité partielle et de sa durée ;
– de leur taux d'activité moyen sur la durée d'application du dispositif, les précisions sur les fluctuations hebdomadaires pouvant résulter de la communication ultérieure d'un calendrier transmis au moins un jour ouvrable avant son application ;

– des dispositifs de formation pouvant être mis en place au profit des salariés placés en APLD afin qu'un échange puisse s'opérer sur ce sujet ;
– de la date de fin d'application du dispositif d'APLD, avec un délai de prévenance minimum de 2 jours ouvrables.

Article 2.4.2: Information des institutions représentatives du personnel

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254026

Le comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, est consulté préalablement à la mise en œuvre de l'APLD dans l'entreprise (document unilatéral) ou du renouvellement de la demande d'homologation.

Elles sont, en outre, informées trimestriellement durant le déploiement du dispositif d'APLD au sein de l'entreprise.

Article 2.5: Indemnisation des salariés

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254027

Le salarié placé en activité partielle de longue durée dans le cadre du présent dispositif reçoit, de son employeur, une indemnité horaire, calculée au prorata de la durée de mise en activité partielle, correspondant à un pourcentage rémunération horaire brute habituelle.

Cette indemnité horaire versée par l'employeur correspond à 70 % de la rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Elle ne peut pas être inférieure au plancher horaire légal ni dépasser un plafond de 4,5 Smic horaire.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en heures ou en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation avec un taux, une assiette, un plancher et un plafond analogues à ceux décrits ci-dessus.

Pour les salariés en forfait jours, l'indemnité d'activité partielle est déterminée par journée ou demi-journée non travaillée, selon une équivalence de :
– une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
– un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
– une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Article 2.6: Engagements en matière de maintien de l'emploi

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254029

La rupture du contrat de travail pour motif économique *(1)* ne pourra concerner aucun salarié de l'entreprise pendant la durée de recours au dispositif d'APLD.

Conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, en cas de manquement à l'interdiction définie ci-avant, pour chaque rupture, l'employeur s'expose au remboursement d'une somme égale au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre des allocations d'APLD et le nombre de salariés placés en APLD (équivalent à l'allocation d'APLD moyenne multipliée par le nombre de licenciement pour motif économique).

Par exception, la DIRECCTE peut renoncer à revendiquer tout ou partie de ce remboursement s'il est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

Il en va de même si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans le préambule au présent accord ou le document unilatéral de l'employeur présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, du groupe.

L'engagement de maintien de l'emploi ne s'applique pas aux plans de départs volontaires, aux ruptures conventionnelles individuelles ou collectives et aux ruptures ne reposant pas sur un motif économique.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, des recrutements pendant la période d'APLD sont autorisés, hormis les cas où ces recrutements auraient pour finalité l'exécution des missions des salariés placés en APLD.

(1) Article L. 1233-3 du code du travail.

Article 2.7: Engagements en matière de formation professionnelle

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254032

Les partenaires sociaux de la branche rappellent l'importance de la formation professionnelle pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leurs compétences tout au long de leur vie professionnelle. Ils conviennent de l'opportunité de mettre en place des actions de formation à destination des salariés durant les périodes d'activité partielle de longue durée.

À cet effet, plusieurs dispositifs sont à la disposition des entreprises et des salariés. Les employeurs sont dans ce cadre invités à envisager une réflexion globale sur la politique de formation de l'entreprise. Les salariés pourront y être associés par le biais d'entretiens avec leurs responsables hiérarchiques à l'occasion desquels ils pourront faire part de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Il est conseillé aux entreprises d'avoir un échange préalable avec leur conseiller AFDAS pour déterminer quel(s) dispositif(s) il serait pertinent de mettre en œuvre au sein de leur structure.

Prestations d'appuis-conseils

Avant d'avoir recours à l'APLD ou en complément, les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS.

Il s'agit de prestations d'une durée de 1 à 5 jours réalisées par des cabinets de consultants spécialisés permettant aux entreprises de bénéficier d'un diagnostic, d'un accompagnement et d'un plan d'actions correspondant à leurs objectifs.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, ces prestations sont intégralement co-financées par l'AFDAS dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication et par le plan d'investissement dans les compétences.

– appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et développer les compétences de ses collaborateurs ;
– appui-conseil rebondir : construire une stratégie de sortie de crise réussie ;
– appui-conseil responsabilité sociétale et environnementale : élaborer un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
– appui-conseil transformation digitale : construire et mettre en œuvre un plan d'action opérationnel pour réussir la transformation digitale sur différents volets ;
– appui-conseil égalité femmes-hommes : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

FNE Formation

Afin de financer les coûts pédagogiques des actions de formations concourant au développement des compétences, les entreprises peuvent avoir recours au FNE Formation, géré par l'AFDAS.

L' AFDAS et l'État ont en effet conclu une convention FNE-Formation, applicable jusqu'au 31 décembre 2021 au jour de conclusion du présent accord.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, qui composent la branche professionnelle, ce dispositif permet de prendre en charge l'intégralité des coûts pédagogiques des parcours de formation mis en place.

Les actions de formation éligibles sont celles prévues aux 1°, 2° et 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail, dont celles permettant d'obtenir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du même code, à l'exception de celles relevant de l'obligation de formation générale à la sécurité et des formations par alternance.

Les actions de formation visées ne doivent pas être une simple adaptation au poste de travail mais avoir une visée qualitative, il est donc recommandé qu'elles s'étendent sur plusieurs semaines ou mois, dans la limite légale de 12 mois.

Elles doivent être organisées sous la forme d'un parcours permettant aux salariés de maintenir et développer leurs compétences :
– parcours reconversion : permet à un salarié de changer de métier, d'entreprise ou de secteur d'activité ;
– parcours certifiant : donne accès à un diplôme, un titre professionnel, un certificat de qualification professionnelle ou des compétences socles ;
– parcours compétences spécifiques au contexte « Covid-19 » : doit permettre d'accompagner les différentes évolutions qui s'imposent à l'entreprise pour sa pérennité et son développement (nouveaux marchés, nouveaux modes d'organisation et de gestion …) ;
– parcours anticipation des mutations : permet de former à des thématiques stratégiques pour le secteur et d'accompagner les salariés dans leur montée en compétences et leur appropriation des outils et méthodes de travail dans le cadre des transitions numériques et écologiques.

Le FNE Formation peut également financer des actions de VAE ou des bilans de compétences.

La période de démarrage des formations doit, au jour de la conclusion du présent accord, être comprise entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021. Les conditions de prise en charge des actions de formations dans le cadre du FNE Formation au-delà de cette date dépendront de la prolongation éventuelle de la convention conclue avec l'État.

Plan de développement des compétences

En complément des dispositifs précédemment listés, les employeurs peuvent également former leurs salariés dans le cadre du plan de développement des compétences défini au niveau de l'entreprise. Conformément à l'article L. 6313-1 du code du travail, celui-ci peut inclure des actions de formation (maintien dans l'emploi, adaptation au poste de travail), des bilans de compétences, des validations d'acquis de l'expérience et des formations par apprentissage.

Il est rappelé que l'AFDAS finance ces actions de formations pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la limite de 3 200 € pour celles de moins de 11 salariés (3 350 € pour les entreprises non assujetties à la TVA) et de 3 800 € pour celles de plus de 11 salariés (4 200 € pour les entreprises non assujetties à la TVA).

Des financements supplémentaires peuvent s'ajouter en application du plan de formation conventionnel, à hauteur de 2 400 € pour les entreprises de moins de 11 salariés et de 150 % de la contribution versée en N – 1 pour les entreprises de plus de 11 salariés (sans pouvoir être inférieurs à 2 400 €).

Compte personnel de formation

Les salariés placés en activité partielle de longue durée peuvent également recourir à leur compte personnel de formation (CPF) pour financer des actions de formation de leur choix.

Ce compte étant personnel, il leur appartient d'identifier la formation de leur choix et de procéder aux démarches pour la financer par l'intermédiaire de la plate-forme dédiée.

Article 3: Formalités

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254035

Les formalités correspondent à celles issues de la réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord. Elles sont rappelées ci-dessous pour mémoire.

En cas de modification de la législation en vigueur, la rédaction du présent article ne saurait s'entendre comme la volonté d'imposer une norme dérogatoire. Dès lors, les formalités évolueront afin de rester au plus près des exigences légales et réglementaires.

Article 3.1: Document unilatéral élaboré par l'employeur

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254036

Les entreprises souhaitant bénéficier du régime d'APLD en application du présent accord élaborent un document unilatéral ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du dispositif à la situation de l'établissement ou de l'entreprise, dans le respect des dispositions du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement informé et consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :
– le cas échéant, le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité, qui pourra compléter le diagnostic établi en préambule du présent accord ;
– la date de début et la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement ;
– les activités et des catégories de salariés auxquels s'applique le dispositif, qui doivent appartenir au champ d'application défini à l'article 1.1 ci-dessus, étant précisé que l'APLD est un dispositif collectif qui exclut l'individualisation de son application ;
– la réduction maximale de l'horaire de travail en-deçà de la durée légale, dans les conditions de l'article 2.3 ;
– les engagements spécifiques en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés, notamment dans les conditions visées au 2.6 et 2.7 ;
– les modalités d'information et de consultation des institutions représentatives du personnel et des organisations syndicales présentes dans l'entreprise sur la mise en œuvre de l'APLD.

Article 3.2: Demande d'homologation du document unilatéral

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254037

Le document unilatéral élaboré par l'employeur doit faire l'objet d'une homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur conformément au présent accord collectif sera adressée à la Direccte où est implantée l'entreprise concernée par voie dématérialisée à l'adresse suivante : https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/aparts/

Si un CSE existe au sein de l'entreprise, son avis préalable devra être joint au document unilatéral.

Celle-ci dispose d'un délai de 21 jours pour prendre sa décision à compter de la réception de la demande complète. À défaut de réponse dans ce délai, le silence gardé par l'autorité administrative vaut décision d'homologation.

La décision d'homologation vaut autorisation d'APLD pour une durée de 6 mois maximum.

Article 3.3: Renouvellement de la demande

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254038

L'employeur qui souhaite reconduire la période d'APLD adresse à l'autorité administrative, au moins 21 jours avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'APLD, un bilan portant sur le respect des engagements pris en termes d'emploi et de formation professionnelle et des engagements pris en termes de suivi de la décision unilatérale et portant sur l'application de la réduction d'activité.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'APLD.

La Direccte vérifie le respect des engagements au vu du bilan communiqué et renouvelle éventuellement la période d'APLD en rendant une nouvelle décision d'homologation.

Article 4: Dispositions finales

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254039

Article 4.1: Durée de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254040

Cet accord est conclu pour une durée de 3 ans, courant à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Article 4.2: Entrée en vigueur

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254041

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Article 4.3: Suivi de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254043

Les entreprises ayant recours au dispositif d'APLD devront transmettre leurs documents unilatéraux à la CPPNI de la branche de la production cinématographique et publicitaire à l'adresse suivante :

CPPNI, 37, rue Étienne-Marcel, 75001 Paris,

Courriel : cppni.production.cinema@gmail.com

Les organisations professionnelles et syndicales représentatives conviennent de se réunir un an après l'entrée en vigueur du présent accord afin de faire un bilan de sa mise en œuvre.

Par ailleurs, elles effectueront un nouveau bilan tous les six mois à compter de cette première réunion.

Annexe

Article

vigueur eten · Depuis le 2021-10-01 · KALIARTI000044254044

Annexe

Modèle de document unilatéral de l'entreprise qui sera soumis à l'homologation de la DREETS/DDEETS *(1)*

(Document non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210034_0000_0005.pdf/BOCC

(1) DREETS ou DDEETS (ancienne DIRRECTE) : directions régionales / départementales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

Avenant du 28 juin 2021 relatif au titre II de la convention collective nationale

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 17 décembre 2021 JORF 23 décembre 2021
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-01-01.
Texte officiel KALITEXT000044253794

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000044253797

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Statut du chef coiffeur cinéma

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000044253799

La classification de fonction du chef coiffeur cinéma figurant à l'article 2 du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique est modifiée comme suit :

Le terme « non-cadre » est remplacé par le terme « cadre ».

Article 3: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000044253801

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et selon les modalités définies à l'article 32 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Accord de méthode du 24 février 2022 relatif à la négociation sur la classification

TEXTES ATTACHÉS

État KALI : VIGUEUR_NON_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-02-24.
Texte officiel KALITEXT000046044054

Préambule

Article

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044064

Les dernières négociations portant sur la classification du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique ont abouti à la conclusion de l'accord du 17 juillet 2019 relatif à la révision des définitions de fonctions des techniciens de la postproduction puis à l'accord du 28 juin 2021 relatif au titre II de la convention collective.

Constatant la nécessité de faire évoluer le titre II de la convention au regard de la réalité de l'exercice des fonctions et de la composition des équipes, les partenaires sociaux ont souhaité rouvrir des négociations sur la classification.

Par suite de la transmission de propositions écrites émanant des organisations syndicales, les premières discussions relatives à la création d'une nouvelle fonction de 2e assistant son, ont commencé dès le début de l'année 2021 et ont donné lieu à la signature de l'avenant au titre II de la convention collective relatif à la branche son du 24 février 2022.

Cependant, l'appréhension de la révision de la classification par des fonctions ou des filières isolées ne permettant pas d'envisager de façon optimale la cohérence globale de celle-ci, il est apparu nécessaire de conclure un accord de méthode dans le but d'encadrer les conditions de ces négociations.

Le présent avenant doit néanmoins laisser aux partenaires sociaux assez de souplesse pour que les travaux en cours permettent de répondre aux besoins exprimés par les représentants des employeurs et des salariés.

La première réunion relative à la négociation sur la classification a lieu le 2 février 2022. Elle est consacrée au présent accord de méthode.

Article 1er: Objet de l'accord

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044058

Le présent accord a pour objet d'organiser la suite des travaux paritaires relatifs à cette négociation en vue de conclure un accord global sur les classifications.

En particulier, le présent accord définit les modalités de négociation, les thèmes abordés lors des réunions, le calendrier prévisionnel des négociations et leur temporalité.

Article 2: Thème des négociations

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044059

Les partenaires sociaux décident que l'examen des branches des titres et définitions de fonctions du titre II de la convention collective suivra en principe cet ordre :
1. Branches décoration et construction de décors.
2. Branche administration.
3. Branche régie.
4. Branches costumes, maquillage et coiffure.
5. Branches machinistes prises de vues et électriciens prises de vues.
6. Branche réalisation.
7. Branches montage et mixage.
8. Branche image.
9. Branche collaborateurs techniques spécialisés.
10. Branche son.

Cet ordre de priorité n'exclut toutefois pas la possibilité de croiser le travail sur différentes branches, de regrouper des branches pour une approche commune ou d'en modifier l'ordre en fonction des impératifs exprimés au cours des discussions.

Dans ce contexte, un travail sur les conditions d'intervention des stagiaires prenant en compte les particularités du secteur d'activité pourra être intégré au sujet de négociation afin de l'intégrer au titre Ier.

Article 3: Groupes de travail paritaires

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044060

Les négociations sur la classification auront lieu principalement dans le cadre de groupes de travail paritaires thématiques correspondant aux thèmes précités.

Le suivi de l'évolution des travaux fera l'objet de points d'étape au moins une fois par trimestre en commission mixte paritaire.

Selon les thèmes abordés lors de la réunion de ces groupes de travail, des personnes qualifiées ou représentant les branches concernées par la négociation pourront être invitées à participer aux travaux par les délégations syndicales et patronales. En cas de déséquilibre manifeste entre les parties en présence, cette faculté pourra être limitée à un nombre convenu de participants par délégation.

Pour faciliter la bonne organisation des débats, les organisations représentatives transmettront elles-mêmes les éléments (convocation, documents, etc.) aux personnes qu'elles ont invitées au titre de leur délégation.

Pour chaque thème de négociation, les propositions des organisations patronales et salariales seront transmises par écrit en amont de la réunion du premier groupe de travail paritaire thématique.

Article 4: Calendrier et temporalité des négociations

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044061

En vue de l'aboutissement de ces négociations dans un délai raisonnable, les partenaires sociaux décident d'organiser des groupes de travail paritaires régulièrement et au minimum une fois par mois (hors périodes de vacances scolaires).

Sauf avis contraire des participants, au terme de chaque groupe de travail, il sera a minima fixé la date de la prochaine réunion.

Afin que les travaux restent en lien direct avec les besoins exprimés par les participants, il conviendra que ceux-ci se déroulent dans un délai raisonnable qui ne saurait excéder deux ans, étant précisé que les parties feront leurs meilleurs efforts pour envisager la conclusion d'un accord unique avant l'écoulement de cette période.

Dans l'hypothèse où il apparaît que les discussions ne permettront pas d'arriver à un consensus sur l'ensemble du champ visé à l'article 2 dans un délai raisonnable, les parties se laissent la possibilité de signer un accord unique qui porterait sur une partie seulement des fonctions du titre II de la convention collective.

Article 5: Effet et durée de l'accord

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044062

Le présent accord prend effet à sa date de signature.

Il est conclu pour la durée des travaux relatifs à la négociation sur la classification et cessera tout effet à la conclusion de l'accord issu de ladite négociation.

Article 6: Dénonciation et révision

vigueur non eten · Depuis le 2022-02-24 · KALIARTI000046044063

Le présent accord pourra être dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Il pourra également être révisé à tout moment pendant sa période d'application par avenant au présent accord.

Avenant du 24 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la branche son

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 23 sept. 2022 JORF 11 octobre 2022
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-11-01.
Texte officiel KALITEXT000046044067

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044079

Les partenaires sociaux ont constaté au sein de la branche son des évolutions techniques telles que l'augmentation du nombre de pistes d'enregistrement, l'utilisation généralisée de micros HF sur les comédiens, la généralisation des tournages à deux caméras ou plus ou encore l'augmentation du nombre des retours d'écoute et des systèmes de synchronisation.

Ces évolutions conduisent les équipes chargées de l'enregistrement du son à être composées régulièrement de trois personnes au moins, ce qui justifie la création d'une nouvelle fonction.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044071

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044073

Le présent avenant a pour objet de créer une nouvelle fonction de deuxième assistant son, de redéfinir la fonction d'assistant son en modifiant l'intitulé de son titre en conséquence et de fixer les montants des salaires minima hebdomadaires correspondants.

Article 3: Titres et définitions de fonctions

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044074

En lieu et place du titre de fonction et du texte de définition de fonction de l'assistant opérateur du son cinéma de l'article 2 du titre II de la convention collective, est substitué le titre et la définition de fonction suivants :

Premier assistant opérateur du son cinéma
Cadre

Sous les directives du chef opérateur du son, il assure, en fonction de la prise de vues, 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 du matériel son.

En suite de la fonction de premier assistant opérateur du son cinéma sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

Second assistant opérateur du son cinéma
Non-cadre

Il assiste le premier assistant opérateur du son cinéma dans sa fonction. Il assure les perches de complément. Il a la connaissance de tous moyens d'enregistrements, assure la mise en place, le rangement et l'entretien du matériel son.

Article 4: Liste des fonctions de l'annexe 8 au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044075

Les parties attirent l'attention des professionnels sur le fait que, pour garantir l'ouverture des droits à l'assurance chômage des salariés engagés au titre de cette nouvelle fonction, il est nécessaire que l'intitulé correspondant soit intégré à la liste des emplois de l'annexe 8 du règlement général de l'assurance chômage. Un décret ministériel devra être pris en ce sens. Les organisations représentatives diligenteront toute action ou démarche pouvant favoriser la publication rapide dudit décret.

Article 5: Salaires minima

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044076

Premier assistant opérateur du son cinéma

Les montants des salaires minima hebdomadaires du premier assistant opérateur du son cinéma sont ceux de l'assistant opérateur du son cinéma dont le titre et la définition de fonction sont substitués en application de l'article 3 du présent avenant.

Second assistant opérateur du son cinéma
Annexe 1 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire sur la base de 39 heures du second assistant opérateur son cinéma est fixé à 916,77 €.

Annexe 2 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire du second assistant opérateur du son cinéma défini en application de l'article 30 du titre II est fixé à :
– pour une durée de 45 heures équivalente à une durée de 42 heures (sur 5 jours) : 1 002,72 € ;
– pour une durée de 55 heures équivalente à une durée de 51 heures (sur 6 jours) : 1 323,58 €.

Annexe 3 du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire sur la base de 39 heures du second assistant opérateur son cinéma est fixé à 834,96 € et l'intéressement correspondant à 163,62 €.

Annexe 3 bis du titre II

Le montant du salaire minimum hebdomadaire du second assistant opérateur du son cinéma défini en application de l'article 30 du titre II est fixé à :
– pour une durée de 45 heures équivalente à une durée de 42 heures (sur 5 jours) : 913,24 € et l'intéressement correspondant à 178,96 € ;
– pour une durée de 55 heures équivalente à une durée de 51 heures (sur 6 jours) : 1 205,47 € et l'intéressement correspondant à 236,22 €.

À la date prévue à l'article 6 du présent avenant, ces montants seront intégrés aux annexes de l'avenant au titre II du 24 février 2022, portant révision des salaires minima.

Article 6: Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

vigueur eten · Depuis le 2022-11-01 · KALIARTI000046044077

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant publication de son arrêté d'extension au Journal officiel et selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Il fera l'objet du dépôt institutionnel prévu à l'article 3 du titre II de ladite convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Avenant du 19 juillet 2022 relatif à la révision du titre IV de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 16 juillet 2025 JORF 1er août 2025
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-09-01.
Texte officiel KALITEXT000046956066

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956139

Par le présent avenant, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique entendent mettre en conformité le titre IV de la convention collective la production cinématographique, considérant les réserves formulées dans l'arrêté d'extension du 27 juillet 2018.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956070

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Modification du titre IV de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956072

2.1. Article II. 2 « Égalité professionnelle et absence de discrimination »

Le 2e alinéa de l'article II. 2 est modifié comme suit :

« Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité

résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. »

Le 3e alinéa de l'article II. 2 est modifié comme suit :

« Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. »

2.2. Article II. 4.1 b « Cessation du contrat au cours de la période d'essai »

Le point b de l'article II. 4.1 est modifié comme suit :

« Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

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, un délai de prévenance 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 :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures à partir de 8 jours de présence. »

2.3. Article II. 4.2.1 e « Départ volontaire à la retraite »

Le point e de l'article II. 4.2.1 est modifié comme suit :

« Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail. »

2.4. Article II. 4.2.3 « Indemnités de licenciement »

Le point a de l'article II. 4.2.3 est modifié comme suit :

« Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis :
– un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
– soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant

le licenciement ;
– soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion. »

2.5. Article II. V a « Conditions de renouvellement »

Le 5e alinéa du a de l'article II. V est modifié comme suit :

« La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point b du présent article. »

2.6. Article II. V b « Durée maximale du contrat »

Le troisième alinéa du b de l'article II. V est modifié comme suit :

« Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste de travail, etc. »

2.7. Article II. V c « Rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée »

Les deux derniers paragraphes du point c de l'article II. V sont modifiés comme suit :

« Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. »

2.8. Article IV. 1.1 « Durée du travail »

Les termes « DIRECCTE » sont remplacés par « DRIEETS ».

2.9. Article IV. 2.1 « Travail du dimanche »

Le premier alinéa de l'article IV. 2.1 est modifié comme suit :

« Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre Ier, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles *(festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes …)* (1), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur. »

2.10. Article IV. 3.1 « Salariés soumis à un horaire collectif »

Le sixième alinéa de l'article IV. 3.1 est modifié comme suit :

« L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les

entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail. »

2.11. Article IV. 3.2 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

Le premier alinéa du préambule de l'article IV. 3.2 est modifié comme suit :

« Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail. »

Le quatrième alinéa du préambule de l'article IV. 3.2 est modifié comme suit :

« La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail. »

2.12. Article IV. 3.2 § 1 « Période de référence pour l'aménagement du temps de travail »

Le troisième alinéa du point a de l'article IV. 3.2 § 1 est modifié comme suit :

« Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés. »

Le deuxième alinéa du point b de l'article IV. 3.2 est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée. »

Il est ajouté un troisième alinéa :

« Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article. »

2.13. Article IV. 3.2 § 2 « Détermination des horaires de travail »

À l'alinéa 1er du § 2 de l'article IV. 3.2, les termes « au comité d'entreprise et aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique ».

2.14. Article IV. 3.2 § 3 « Prise en compte des absences rémunérées »

Le titre du § 3 « Prise en compte des absences rémunérées » devient « Prise en compte des absences ».

L'article IV. 3.2 § 3 est modifié comme suit :

« a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

b) Valorisation des absences

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.

c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

1. Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1re étape : la durée de son absence est évaluée à 35 × 3 = 105 heures.

2e étape : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à 1 607 – 105 = 1 502 heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

2. Absences non rémunérées

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif. »

2.15. Article IV. 3.2 § 4 « Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail »

L'article IV. 3.2 § 4 est modifié comme suit :

« a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au pro rata temporis sur la base de 35 heures hebdomadaires.

b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de

rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis. »

2.15. Article IV. 3.2 § 5 « Lissage de la rémunération »

L'article IV. 3.2 § 5 est modifié comme suit :

« Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4. »

2.16. Article IV. 3.2 § 6 « Attributions de jours de repos (dits “ JRTT ”) »

Le huitième alinéa de l'article IV. 3.2 § 6 est modifié comme suit :

« Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que 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 conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées. »

2.17. Article IV. 3.2 § 8 « Heures supplémentaires »

Au 4e alinéa du § 8 : « 3° les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une même semaine » est supprimé.

À l'avant-dernier alinéa de la section intitulée « Contigent d'heures supplémentaires » de l'article IV. 3.2 § 8, les termes « du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe », sont remplacés par « du comité social et économique, s'il existe ».

Le dernier alinéa de la section intitulée « Contingent d'heures supplémentaires » de l'article IV. 3.2 § 8 est modifié comme suit :

« Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail. »

Au sixième alinéa de la section intitulée « Repos compensateur de remplacement » de l'article IV. 3.2 § 8, les termes « du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe » sont remplacés par « du comité social et économique, s'il existe ».

2.18. Article IV. 4 « Forfait jours »

Le préambule de l'article IV. 4 est modifié comme suit :

« Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé,

dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :
– le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
– la charge de travail de ces salariés ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours. »

2.19. Article IV. 4 « Mise en place et fonctionnement du forfait jours »

Après le 11e alinéa de la section intitulée « IV. 4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait jours », le paragraphe suivant est ajouté :

« En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au pro rata temporis, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré. »

2.20. Article IV. 4 « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail »

Le premier alinéa de la section intitulée « IV. 4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV. 4 est modifié comme suit :

« S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 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 IV. 1.3 du présent chapitre. »

Le cinquième alinéa de la section intitulée « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV. 4 est modifié comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :
– la charge individuelle de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
– la rémunération. »

2.21. Article IV. 4 « Droit à la déconnexion »

Après la section intitulée « Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail » de l'article IV. 4, il est inséré une nouvelle section intitulée « IV. 4.3. Modalités du droit à la déconnexion ». Celle-ci stipule :

« Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :
– l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère

exceptionnel et par l'urgence ;
– s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
– dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
– il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels. »

2.22. Article IV. 5 « Forfait sans référence horaire »

Le troisième alinéa de l'article IV. 5 est modifié comme suit :

« À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, 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. »

2.23. Article IV. 6 « Travail à temps partiel »

Le préambule de l'article IV. 6 est modifié comme suit :

« En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 3123-5 du code du travail. »

2.24. Article IV. 6.1 « Définition et champ d'application »

Le premier alinéa de l'article du point IV. 6.1 de l'article IV. 6 est modifié comme suit :

« Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail. »

Le second alinéa de l'article IV. 6.1 de l'article IV. 6 est supprimé.

2.25. Article IV. 6.3 « Durée de travail minimale »

Le point IV. 6.3 de l'article IV. 6, est modifié comme suit :

« En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :
1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :
– les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
– *les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5)* (2).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/ comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus. »

2.26. Article IV. 6.5 « Complément temporaire d'heures par avenant »

Au point IV. 6.5 de l'article IV. 6, la référence à « l'article L. 3123-25 du code du travail » est remplacée par « l'article L. 3123-22 du code du travail ».

2.27. Article IV. 6.7 « Information des instances représentatives du personnel »

Les termes « au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel » sont remplacés par « au comité social et économique, s'il existe ».

2.28. Article IV. 6 « Travail à temps partiel »

L'article IV. 6 est complété par une section IV. 6.8 et une section IV. 6.9.

La section IV. 6.8 est intitulée « Égalité de traitement » et stipule :

« Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. »

La section IV. 6.9 est intitulée « Répartition de la durée du travail au cours de la journée » et stipule :

« La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. »

2.29. Article V. 1 « Frais de transport »

L'article V. 1 est modifié comme suit :

« L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail. »

2.30. Article VI. 1 « Salaire minimum »

Après le troisième alinéa de l'article VI. 1, il est ajouté un nouvel alinéa :

« À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques. »

Le quatrième alinéa de l'article VI. 1 est modifié comme suit :

« Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant. »

L'avant-dernier alinéa de l'article VI. 1 est modifié comme suit :

« Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre les salaires minima des deux emplois. »

2.31. Article VI. 3 « Expérience acquise »

L'article VI. 3 est modifié comme suit :

« Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base *(3)* hors “ compléments ”, augmenté du pourcentage suivant :
– 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
– 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base *(3)* hors “ compléments ”, est augmenté de :
– 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV. »

2.32. Chapitre VII « Santé, prévoyance »

Les termes « et ce à compter du 1er janvier 2016 » sont supprimés de l'article unique du chapitre VII.

(1) A l'article 2.9, les termes « (festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes …) » sont exclus de l'extension, dans la mesure où certaines des activités listées en exemple ne remplissent pas les critères permettant à un employeur de déroger au repos dominical, conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, et que par ailleurs, cette

liste semble limiter les cas de recours au travail du dimanche.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

(2) L'alinéa 7 de l'article 2.25 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 3123-7 du code du travail relatif au remplacement d'un salarié absent.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

(3) Correspondant au niveau de qualification du salarié.

Article 3: Modification des annexes du titre IV

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956133

Les annexes du titre IV sont modifiées comme suit :

« Annexe IV. A
Grille des salaires minima conventionnels (1)

Il est rappelé, comme l'indiquent le code du travail et l'article VI. 1 du titre IV, qu'à compétence et expérience équivalentes, l'égalité salariale et professionnelle impose de d'allouer le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Cadre B	3	Niveau 5 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 715,00	3 %	3 %	–	1 817,90

Employé B	6	Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 685,00	3 %	–	–	1 735,55

Annexe IV. B
Emplois repères (1)

Cette liste est indicative.

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Directeur financier	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé administratif	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Comptable	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur juridique	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Juriste	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Assistant juridique	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des ressources humaines	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant RH	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des moyens généraux	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Responsable informatique	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent d'accueil	1 685,00	3 %			1 735,55
Standardiste	1 685,00	3 %			1 735,55
Coursier	1 685,00	3 %			1 735,55
Gardien	1 685,00	3 %			1 735,55
Directeur marketing	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant marketing	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Responsable de ligne éditoriale	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur des productions	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Chargé des productions et des post-productions	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Assistant des productions	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Secrétaire	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Employé administratif	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90

(1) L'annexe IV est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Article 4: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956136

Il est convenu que le présent avenant s'applique le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Néanmoins, il sera applicable dès le 1er septembre 2022 aux entreprises qui adhérent à l'un des organisations professionnelles signataires.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Annexe I : Titre IV consolidé

Chapitre Ier Fonctions

Article I.1: Salariés visés

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956149

En application des dispositions de l'article 2 du titre Ier, le présent titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du titre Ier et à l'article 1er du titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.

Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des congés spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent titre.

L'emploi des salariés relevant du titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

Article I.2: Classification des emplois et niveaux de qualification

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956150

À 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.

I.2.1. Construction de la grille de niveaux de qualification

Les salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

Les niveaux de qualification figurent en annexe IV-A du présent titre.

À chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La technicité de l'emploi, est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle 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 est apprécié selon 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) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de 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.

I.2.2. Classification des emplois cadres et non cadres

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de cadre (cadre supérieur, cadre A, cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'agent de maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'employé (employé A, employé B).

L'annexe IV-B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent titre.

I.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.

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 16 du titre Ier concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :
– les congés payés ;
– le congé maternité, paternité et adoption ;
– le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
– les périodes 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 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 dans la même entreprise, 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

Article II.1: Principes généraux

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956152

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le 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.2: Égalité professionnelle et absence de discrimination

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956154

Complémentairement aux dispositions figurant au titre Ier, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 3221-2 et suivants du code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de

sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Les conditions d'emploi des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article II.3: Conclusion du contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956157

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 et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
– la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
– la nature du contrat ;
– 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 date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
– la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
– la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables 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 ;
– les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :
– la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur ;
– lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé ;
– la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échant, les conditions éventuelles de son renouvellement ;
– dans le cas d'un contrat à durée déterminé à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
– le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels ;
– le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Article II.4: Contrat de travail à durée indéterminée

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956158

II.4.1. Période d'essai

a) Objet et durée

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.

Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :
– salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
– salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 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 à la demande 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 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.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

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, un délai de prévenance 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 :
– 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
– 48 heures à partir de 8 jours de présence.

II.4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée

II.4.2.1. 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.

a) Licenciement

Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

b) Démission

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

c) Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

d) Mise à la retraite

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II.4.2.3 “Indemnité de licenciement” » du présent titre.

e) Départ volontaire à la retraite

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

II.4.2.2. 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 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, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit a une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec

l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;
– en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. À défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II.4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

II.4.2.3. Indemnité de licenciement

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis :
– un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
– un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :
– soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
– soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, 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 ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) 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 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.

Les dispositions du présent article II.4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.V: Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956166

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre Ier, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre Ier et aux dispositions du code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat 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.

À l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

a) Conditions de renouvellement

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :
– au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
– lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point b du présent article.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

b) Durée maximale du contrat

Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédent la suppression de son poste de travail, etc.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins

égal aux rémunérations qu'il aurait perçus jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

d) Indemnité de fin de contrat

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :
– faute grave du salarié ;
– refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
– force majeure.

Article II.6: Changement de résidence

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956182

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, 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.

Chapitre III Congés

Article III.1: Congés payés

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956183

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre Ier, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur 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.

Article III.2: Congés maternité, paternité et adoption

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956185

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé post natal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV Durée du travail

Article IV.1: Durées maximales du travail et repos

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956187

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.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :
– 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
– 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DRIEETS ;
– 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DRIEETS.

IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :
– la durée de chaque période de surcroit d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;
– il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroit d'activité par an.

IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1. Conformément à l'article 23 du titre Ier, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutive. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

IV.1.3.2. Conformément à l'article 23 du titre Ier, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures

consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4. Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2: Travail du dimanche et des jours fériés

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956188

IV.2.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre Ier, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes…), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV.1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV.2.2. Travail un jour férié

Jours fériés autres que le 1er mai :

En application de l'article 17 du titre Ier, un jour férié (excepté le 1er mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :
– majoration de 100 % du salaire journalier ;
– octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

Statut particulier du 1er mai :

En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1er mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

Article IV.3: Organisation et durée collective du travail

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956192

IV.3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de 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.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé 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.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre Ier, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre Ier, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les conditions prévues aux articles L. 3122-2, L. 3171-1 et D. 3122-7-1 du code du travail.

L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail.

Les salariés visés à l'article IV.5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV.3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1er janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article.

§ 2. Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité social et économique et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§ 3. Prise en compte des absences

a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

b) Valorisation des absences

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.

c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

i. Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :
Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1re étape : la durée de son absence est évaluée à 35 × 3 = 105 heures.
2e étape : Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à 1 607 – 105 = 1 502 heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

ii. Absences non rémunérées

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif.

§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au pro rata temporis sur la base de 35 heures hebdomadaires.

b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis.

§ 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4.

§ 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). Par exception, et à la demande du

salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence	Nombre de JRTT
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision 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.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que 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 conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

À défaut de compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§ 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en-deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

§ 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :

1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;
2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence.

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre Ier, à savoir :
– de la 36e à la 43e heure : 25 % ;
– à partir de la 44e heure : 50 %.

a) 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, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :
– à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement 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 d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV.5 du présent chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

b) Repos compensateur de remplacement

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 », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées 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 du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

À 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 compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique, s'il existe.

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.

Article IV.4: Forfait en jours

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956209

Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé, dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :
– le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
– la charge de travail de ces salariés ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours.

IV.4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait en jours

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié(e)s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, 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.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

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.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :
– le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
– le nombre de jours travaillés dans l'année ;
– la rémunération forfaitaire correspondante ;
– le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;

– les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre Ier. Le décompte se fait par année civile ou pro rata temporis pour les années incomplètes.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au pro rata temporis, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié 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 en jours 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.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :
– lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté ½ journée de travail dans le forfait précité ;
– lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

IV.4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 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 IV.1.3 du présent chapitre.

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. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. 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. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode auto-déclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :
– la charge individuelle de travail ;
– l'organisation du travail dans l'entreprise ;
– l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
– la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

IV.4.3. Modalités du droit à la déconnexion

Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :
– l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère exceptionnel et par l'urgence ;
– s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
– dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
– il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels.

Article IV.5: Forfait sans référence horaire

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956217

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, 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 grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, 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.

Article IV.6: Travail à temps partiel

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956223

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéa de l'article L. 3123-5 du code du travail.

IV.6.1. Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

IV.6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :
– la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
– les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
– les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
– les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV.6.3. Durée de travail minimale

En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :
– les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
– les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV.6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :
– 10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
– 25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV.6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV.6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV.6.7. Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

IV.6.8. Égalité de traitement

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

IV.6.9. Répartition de la durée du travail au cours de la journée

La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Chapitre V Frais et voyages

Article V.1: Frais de transport

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956231

L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles L. 3261-2 et R. 3261-1 et suivants du code du travail.

Article V.2: Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956234

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), 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. 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 V.3: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956235

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre Ier de la convention collective, 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 (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. Dans le cas contraire, l'employeur souscrira une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. 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.

Article V.4: Frais de déménagement

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956236

En cas de changement de lieu de résidence lié à 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 à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égal à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

Article V.5: Mutation professionnelle

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956237

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

Chapitre VI Salaires

Article VI.1: Salaire minimum

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956238

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.

À chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3 % chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.

À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant.

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, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors 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) ne peut être inférieure au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant 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, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2: Plancher de rémunération annuelle

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956239

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3: Expérience acquise

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956240

Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base (1), hors « compléments », augmenté du pourcentage suivant :
– 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
– 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base 1 hors « compléments », est augmenté de :
– 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
– 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV.

(1) Correspondant au niveau de qualification du salarié.

Article VI.4: Réévaluation des salaires

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956241

Les salaires minima feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.

Chapitre VII Santé, prévoyance

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956242

Les entreprises sont dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

Chapitre VIII Formation professionnelle

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956243

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

Annexes du titre IV

Annexe IV.A Grille des salaires minima conventionnels

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956248

Il est rappelé, comme l'indiquent le code du travail et l'article VI.1 du titre IV, qu'à compétence et expérience équivalentes, l'égalité salariale et professionnelle impose de d'allouer le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau

Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Cadre B	3	Niveau 5 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 715,00	3 %	3 %	–	1 817,90
Employé B	6	Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 685,00	3 %	–	–	1 735,55

Annexe IV.B Emplois repère

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-09-01 · KALIARTI000046956250

Cette liste est indicative.

(En euros.)

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Directeur financier	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé administratif	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Comptable	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur juridique	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80

Juriste	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Assistant juridique	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des ressources humaines	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant RH	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des moyens généraux	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Responsable informatique	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent d'accueil	1 685,00	3 %			1 735,55
Standardiste	1 685,00	3 %			1 735,55
Coursier	1 685,00	3 %			1 735,55
Gardien	1 685,00	3 %			1 735,55
Directeur marketing	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant marketing	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Responsable de ligne éditoriale	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur des productions	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Chargé des productions et des post-productions	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Assistant des productions	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Secrétaire	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Employé administratif	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90

Avenant du 1er août 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima (titre III de la convention)

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 12 février 2024 JORF 16 février 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2023-09-01.
Texte officiel KALITEXT000049095288

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095291

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095293

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima des artistes-interprètes relevant du sous-titre I du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n° 3097).

Article 3: Définition et transposition des revalorisations

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095294

Article 3.1: Révision de l'annexe à l'accord du 9 juillet 2014 modifiée

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095295

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de long-métrage prévus à l'annexe III. 1 du sous-titre 1er du titre III modifiée par l'accord du 20 décembre 2021 sont revalorisés de 1,50 %.

Article 3.2: Révision de l'annexe à l'accord du 9 juillet 2014 modifiée

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095297

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de court-métrage prévus à l'annexe de l'accord du 9 juillet 2014 modifié par l'accord du 20 décembre 2021 sont également revalorisés de 1,50 %.

Article 3.3: Transposition des revalorisations dans l'annexe III.1 de la convention collective

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095300

Pour les films de long-métrage et de court-métrage, les salaires minima revalorisés conformément aux articles 3.1 et 3.2 tel que détaillés en annexe du présent accord se substituent au paragraphe A de l'annexe III.1 de la convention collective précitée et à l'annexe de l'accord relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court-métrage.

Article 4: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095301

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er septembre 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexe Salaires minima garantis des artistes-interprètes (annexe III.1 du titre III et annexe de l'accord du 9 juillet 2014)

Annexe III-1 du titre III

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095308

Les dispositions de l'annexe III-1 du titre III sont révisées et complétées comme suit :

« A. Salaires minima garantis pour les films de long-métrage

1. Tournage

1.1. Engagement à la journée

Conformément à l'article 4.4.1 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum journalière comprend :
– 8 heures au salaire horaire de base ;

– majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures ;
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure.

Rémunération minimum journalière : 418,25 €.

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 8 heures, majorées de 75 %, soit 401,52 € ; auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum journalière se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure.

1.2. Engagement à la semaine

Semaine de 5 jours

Conformément à l'article 4.4.2 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum hebdomadaire comprend pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
– 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 5 heures supplémentaires majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
– indemnités pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 5 jours : 1 266,70 €.

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 35 heures + 5 heures majorées de 25 % soit 1 183,05 € ; auquel s'ajoute systématiquement cinq indemnités pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum hebdomadaire se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure x 5 jours.

Semaine de 6 jours

Conformément à l'article 4.4.2 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum hebdomadaire comprend pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
– 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 13 heures supplémentaires majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
– indemnités pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 6 jours : 1 570,23 €

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 35 heures + 13 heures majorées de 25 % soit 1 469,85 € ; auquel s'ajoute systématiquement six indemnités pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum hebdomadaire se décompose comme suit :
– prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;

– autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
– indemnité pour habillage, maquillage, coiffure x 6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représentant 33 % des montants indiqués ci-dessus se décompose comme suit :
a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et “ en ligne ” ;
d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
e) 13 % pour toutes autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

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.

La présente convention ne modifie pas les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 et ses révisions successives 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 (art. 3.3)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens-interprètes :
– service de 3 heures : 54,37 € ;
– service de 2 x 3 heures (même journée) : 108,75 €.

Autres artistes (acteurs …) :
– service de 4 heures ; 54,37 € ;
– service de 2 x 4 heures (même journée) : 94,11 €. »

Récapitulatif des salaires minima applicables :

Long-métrage	**Tournage**		
	Engagement à la journée		418,25 €
	Engagement à la semaine 5 jours		1 266,70 €
	Engagement à la semaine 6 jours		1 570,23 €
	Répétitions		
	Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens	Service 3 heures	54,37 €
		Service 2 x 3 heures	108,75 €
	Autres artistes (acteurs …)	Service 4 heures	54,37 €
		Service 2 x 4 heures	94,11 €

B. Annexe de l'accord relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court-métrage

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095310

Les dispositions de l'annexe de l'accord du 9 juillet 2014 sont révisées comme suit :

« Annexe Salaires minima garantis

Engagement à la journée

Rémunération minimum journalière de 149,50 € incluant :
– 119,60 € au titre de 8 heures de travail effectif et fixation de la prestation ;
– 29,90 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Engagement à la semaine

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 5 jours : 560,68 € incluant 20 % au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 6 jours : 672,72 € incluant 20 % au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle se décompose comme suit :
– 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
– 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
– 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et “ en ligne ” ;
– 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
– 13 % pour toutes autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

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.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord et conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 sont applicables en tenant compte de la présente annexe.

Récapitulatif des salaires minima applicables :

Court-métrage	Engagement à la journée	149,50 €
	Engagement à la semaine 5 jours	560,68 €
	Engagement à la semaine 6 jours	672,72 €

Avenant du 1er août 2023 relatif à la création d'une annexe III.2 au sous-titre II du titre III de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 12 février 2024 JORF 16 février 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2023-09-01.
Texte officiel KALITEXT000049095317

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095328

Par avenant du 1er juillet 2013 ajoutant un titre III « Salariés de l'équipe artistique » à la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires et étendu par arrêté du ministère du travail le 31 mars 2015 (JORF 10 avril 2015), les partenaires sociaux ont créé un sous-titre II au titre III, prévoyant des dispositions spécifiques aux artistes de complément.

L'annexe III.2 (annexe au sous-titre II) avait défini les salaires minima garantis et les indemnités dus aux artistes de complément.

Toutefois, le Conseil d'État, en ayant procédé à l'annulation de l'arrêté ministériel d'extension (CE, 15 mars 2017, n° 390810), a rendu inopposables les stipulations de l'annexe III.2 au sous-titre II du titre III de la convention collective.

Les partenaires sociaux de la branche se sont donc réunis pour réintroduire dans la convention collective des salaires minima garantis et des indemnités aux artistes de complément en tenant compte de la décision de la juridiction administrative.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095321

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095323

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima et indemnités dus aux artistes de complément engagés sur un long-métrage et relevant du sous-titre II du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires.

Article 3: Annexe III.2 au sous-titre II

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095324

Il est inséré une annexe III. 2 au sous-titre II du titre III de la convention collective selon les dispositions suivantes :

« *Annexe III. 2* (1)

Annexe au sous-titre II.

A. Salaires minima garantis. Longs-métrages

1. Figuration

• Engagement à la journée :
Salaire journalier minimum : 107,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (12,16 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 501,60 € pour 40 heures de travail effectif (12,16 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 623,20 € pour 48 heures de travail effectif (12,16 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

2. Silhouette muette

• Engagement à la journée :
Salaire journalier minimum : 150,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (17,05 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 703,31 € pour 40 heures de travail effectif (17,05 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 873,81 € pour 48 heures de travail effectif (17,05 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

3. Silhouette parlante

• Engagement à la journée :
Salaire journalier minimum : 250,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (28,41 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 171,91 € pour 40 heures de travail effectif (28,41 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 456,01 € pour 48 heures de travail effectif (28,41 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

4. Doublure

a) Doublure simple (engagement pour un seul type de doublure : lumière, cadrage, image ou texte)

• Engagement à la journée :
Salaire journalier minimum : 165,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (18,75 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 773,44 € pour 40 heures de travail effectif (18,75 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 960,94 € pour 48 heures de travail effectif (18,75 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

b) Doublure polyvalente (engagement pour plusieurs types de doublures)

• Engagement à la journée :
Salaire journalier minimum : 200,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (22,73 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 937,61 € pour 40 heures de travail effectif (22,73 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).
Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 164,91 € pour 48 heures de travail effectif (22,73 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Répétitions :
– forfait par tranche de 4 heures de répétition de la doublure polyvalente : 46,08 € ;
– forfait pour deux tranches : 2 fois 4 heures de répétition de la doublure polyvalente : 92,16 €.

B. Indemnités. Longs-métrages

1. Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément

Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants.

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 : costume ou robe très élégant 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) :
Indemnité : 25,00 €.

Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanes, gavotte, menuet, quadrille, etc.) :
Indemnité : 25,00 €.

Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes :
Indemnité : 50 % du salaire journalier minimum garanti.

Scènes de pluie ou de natation :
Indemnité : 15,00 €.

Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées :
Indemnité : 50,00 €.

Scènes particulièrement pénibles :
Indemnité : 20,00 €.

3. Indemnités diverses

Doublure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet :
Indemnité : 20,00 €.

Séance d'essayage de costume organisée par la production :
Indemnité : 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 :
Indemnité : 25,00 €,

– véhicules avec permis :
Indemnité : 35,00 € (hors indemnisation de carburant).

Indemnité maquillage, habillage, coiffure pour 30 minutes : 9,40 €.

Indemnité pour costumes multiples au-delà de deux 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 : 50,00 € pour le voyage.

Au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 100,00 € par période de 24 heures pour le voyage.

6. Indemnité pour heures anticipées

Le montant de l'indemnité pour chaque heure concernée est égal 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. »

(1) L'annexe III.2 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 4: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095326

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er septembre 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Avenant du 17 mai 2024 relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 24 sept. 2024 JORF 8 octobre 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2024-06-01.
Texte officiel KALITEXT000050028370

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028432

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sont des réalités subies par de trop nombreux salariés dans le monde du travail. Le témoignage de victimes et leur exposition médiatique ont permis la mise en lumière de ces réalités dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence longtemps passés sous silence est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible pour les prendre en compte et les traiter immédiatement afin de sécuriser l'ensemble des professionnels de la branche.

Face à ces constats, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires ont publié en mars 2022 un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler, réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.

Conscients de l'importance de la lutte à mener contre les VHSS pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin en concluant le présent avenant à la convention collective qui tient compte à la fois de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement de très petites entreprises) et de l'emploi (majoritairement des CDD d'usage conclus pour des productions se réalisant en quelques jours, semaines ou mois).

Dans ce contexte, le présent avenant met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :
– permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
– favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
– améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
– adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS sur les films ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
– renforcer le rôle du comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la

branche (CPPHSCT) ;
– organiser le suivi et l'adaptation de cet accord.

Cet accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028374

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n° 3097).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (« salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation des films (« salariés intermittents » : techniciens, artistes-interprètes, artistes de complément).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Intégration du présent accord dans la convention collective

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028376

Les dispositions du présent accord modifient et complètent le titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique et en constituent le chapitre IX intitulé « Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ».

Par conséquent, la numérotation du chapitre IX du titre Ier relatif aux dispositions finales est modifiée, celui-ci devenant le chapitre X. Les articles 32 à 36 du chapitre X ainsi renommé sont renumérotés de la façon suivante :
– l'article 32 devient l'article 35 ;
– l'article 33 devient l'article 36 ;
– l'article 34 devient l'article 37 ;
– l'article 35 devient l'article 38 ;
– l'article 36 devient l'article 39.

Les dispositions spécifiques au personnel artistique sont quant à elles insérées dans le titre III de la convention.

Article 3: Modification du titre Ier de la convention collective (chapitre IX)

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028377

À la suite du chapitre VIII du titre Ier, le chapitre IX est établi dans les conditions suivantes :

« Chapitre IX

Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)
Article 31
Définitions et sanctions des VHSS

Afin que l'ensemble des professionnels de la production cinématographique et de films publicitaires puissent avoir une référence commune dans l'appréhension de la notion de “ VHSS ”, les partenaires sociaux souhaitent rappeler au sein de cet article les définitions légales et les sanctions encourues par les professionnels qui en seraient les auteurs.

Article 31.1
Le harcèlement et la violence au travail dans l'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 mars 2010 relatif à la violence et au harcèlement au travail étendu a défini, décrit et identifié les notions de harcèlement et de violence au travail, notions qui trouvent aussi à s'appliquer dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc rappeler ici les dispositions fondatrices posées par les partenaires sociaux interprofessionnels. Concernant la définition et la description générale du harcèlement et de la violence au travail l'ANI pose le cadre suivant :

“ Le harcèlement et la violence au travail s'expriment par des comportements inacceptables d'un ou de plusieurs individus ; ils peuvent prendre des formes différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dont certaines sont plus facilement identifiables que d'autres. L'environnement de travail peut avoir une influence sur l'exposition des personnes au harcèlement et à la violence. […]

La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme d'agression verbale, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique...

Les incivilités contribuent à la dégradation des conditions de travail, notamment pour les salariés qui sont en relation quotidienne avec le public, et rendent difficile la vie en commun. Les entreprises qui laissent les incivilités s'installer, les banalisent et favorisent l'émergence d'actes plus graves de violence et de harcèlement.

Le harcèlement et la violence au travail peuvent être exercés par un ou plusieurs salariés ou par des tiers avec pour [objet] ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'un salarié, affectant sa santé et sa sécurité et/ ou créant un environnement de travail hostile.

Les phénomènes de stress lorsqu'ils découlent de facteurs tenant à l'organisation du travail, l'environnement de travail ou une mauvaise communication dans l'entreprise peuvent conduire à des situations de harcèlement et de violence au travail plus difficiles à identifier. ”

Concernant le cas particulier de harcèlement et de violence au travail, l'ANI rappelle que :

“ Certaines catégories de salariés peuvent être affectées plus particulièrement par le harcèlement et la violence en raison de leur origine, de leur sexe, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, ou de la fréquence de leur relation avec le public. En effet, les personnes potentiellement exposées à des discriminations peuvent être plus particulièrement sujettes à des situations de harcèlement ou de violence au travail. ”

C'est particulièrement le cas dans la production cinématographique et de films publicitaires compte tenu des conditions d'organisation de l'activité, tel que rappelé dans le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 du présent titre.

Concernant les violences faites aux femmes, l'ANI pose les principes suivants :

“ En ce qui concerne plus particulièrement les violences faites aux femmes, la persistance des stéréotypes et des tabous ainsi que la non-reconnaissance des phénomènes de harcèlement sexuel nécessitent une forte sensibilisation à tous les niveaux de la hiérarchie et la mise en place de politiques de prévention et d'accompagnement dans les entreprises. Il s'agit notamment d'identifier ces stéréotypes et de les démystifier en

réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail. Une telle démarche s'inscrit notamment dans une approche volontariste et opérationnelle pour combattre ces phénomènes qui peuvent se révéler dans le cadre du travail au travers de situations de harcèlement et de violence au travail. ”

Article 31.2
Le harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'“ aucun salarié ne doit subir des faits :
1. Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2. Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. ”

Le code du travail précise que “ le harcèlement est également constitué :
1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. ”

L'article 222-33 du code pénal interdit le harcèlement sexuel dans les mêmes termes.

Cet article précise que ces faits “ sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :
1. Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;
2. Sur un mineur de quinze ans ;
3. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;
4. Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;
5. Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;
6. Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;
7. Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;
8. Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait. ”

Article 31.3
Les propos et agissements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du code du travail proscrit les agissements sexistes, définis comme “ tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. ”

L'article R. 625-8-3 du code pénal précise que le fait “ d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ” est puni de l'amende prévu pour les contraventions de la 5e classe ainsi que des peines complémentaires de stage et de travail d'intérêt général.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du code du travail et du code pénal, tel que rappelé à l'article 31.5 du présent chapitre.

Article 31.4
Les agressions sexuelles

L'article 222-22-2 du code pénal définit l'agression sexuelle comme “ le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte ”, la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du code pénal dispose que “ les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende. ”

L'article 222-23 du code pénal dispose que “ tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle. ”

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesses et cuisses).

Article 31.5
La discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi, ainsi que le rappelle l'article 4 du présent titre Ier.

L'article 225-1 du code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du code pénal ajoute que “ constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés. ”

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

Article 32
Prévention des risques liés aux VHSS

Article 32.1
Le kit de prévention des VHSS

Les partenaires sociaux ont publié en 2022 un document intitulé “ kit de prévention des violences et du harcèlement sexistes et sexuels ”, résultant d'un travail réalisé dans le cadre des Comités centraux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et de la production audiovisuelle.

Destiné à l'ensemble des professionnels, ce kit de prévention s'articule autour de trois axes : prévenir les VHSS / signaler ou réagir aux VHSS / traiter les signalements de faits pouvant relever de VHSS.

Il est mis à disposition sur les sites du CPPHSCT cinéma, des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Article 32.2
Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Les VHSS sont identifiés comme des risques psychosociaux. Si l'origine de ces phénomènes peut être perçue, à tort ou à raison, comme relevant du caractère des protagonistes, le collectif de travail et son organisation peuvent avoir un effet positif, régulateur et protecteur, ou a contrario tolérer, si ce n'est faciliter, de tels comportements.

Préalablement à la réalisation de chaque film notamment, il est nécessaire d'identifier les facteurs de risques spécifiques et de les répertorier afin de mettre en place des mesures de prévention adaptées.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) visé à l'article L. 4121-3 du code du travail doit constituer à ce titre un outil de prévention, notamment des risques de VHSS. Chaque entreprise est obligatoirement dotée d'un tel document, conçu comme un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, ainsi que des mesures de prévention associées.

Ce document est mis à jour lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail – cela peut par exemple être le cas lors du démarrage d'un nouveau projet présentant des risques de nature différente aux précédents – ou lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins onze salariés, il est mis à jour au moins une fois par an.

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :
– la fiche outil “ Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS ” du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 ;
– le comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
– le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (“ médecine du travail ”), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
– les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;
– l'outil d'élaboration du DUERP spécifique aux secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : Oira (Online interactive risk assessment).

Le document unique d'évaluation des risques est consultable par l'ensemble des salariés de l'entreprise et ses modalités d'accès et de consultation doivent être portées à leur connaissance par tout moyen. (1)

Article 32.3
L'information des salariés

L'information de l'ensemble des salariés constitue l'un des éléments centraux de la prévention des risques de VHSS. Plusieurs modalités d'information des salariés peuvent être mises en œuvre pour remplir cet objectif, par l'entremise du règlement intérieur, de briefings sécurité, par affichage dans les locaux de travail, par intranet ou par tout autre moyen.

Règlement intérieur

Le règlement intérieur visé à l'article L. 1321-1 du code du travail est obligatoire dans toutes les entreprises employant au moins 50 salariés. Il est facultatif en-deçà de ce seuil, toutefois il peut être utile de définir un règlement intérieur y compris dans les toutes petites entreprises.

Accessible à l'ensemble des salariés de l'entreprise – permanents et intermittents – il rappelle notamment les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues par le code du travail.

Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l'article L. 1153-5 du code du travail :
– des dispositions de l'article 222-33 du code pénal ;
– des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
– des coordonnées des autorités et institutions compétentes :
– – le médecin du travail ou le service de prévention et de santé au travail interentreprises ;
– – l'inspection du travail ;
– – les services de secours d'urgence ;
– – le défenseur des droits ;
– – le référent VHSS au sens de l'article L. 2314-1 du code du travail désigné parmi les membres du comité social et économique, lorsqu'il y en a un ;
– – le référent VHSS au sens de l'article L. 1153-5-1 du code du travail désigné par l'employeur au niveau de l'entreprise parmi les salariés permanents, lorsqu'il y en a un ;
– – le référent VHSS au sens de l'article 33.1.3.3 de la convention collective, désigné par l'employeur au niveau du projet cinématographique parmi les salariés engagés en CDD d'usage, lorsqu'il y en a un ;
– – la cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique en matière de VHSS gérée par les services d'Audiens.

Contrats de travail

Les contrats de travail des salariés doivent comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS qui rappelle notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter. À cet effet, les employeurs peuvent notamment utiliser l'exemple de clause figurant dans le kit de prévention des VHSS et rappelée en annexe V de la convention collective.

Pour les salariés permanents, l'employeur invite périodiquement les salariés à signaler, le cas échéant, tout situation de VHSS dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant ces faits, dans une temporalité qui lui appartient, par exemple à l'occasion de réunions d'équipes ou d'entretiens individuels.

Article 32.4
La formation et la sensibilisation

Depuis 2021, l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche de la production cinématographique et de films publicitaires, a mis en œuvre une offre de services sur la thématique des VHSS.

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :
– acquérir les fondamentaux en matière de VHSS, à destination de tous ;
– contribuer au déploiement des mesures de lutte contre les VHSS dans son organisation et auprès de ses collègues, à destination des personnels d'encadrement (chefs d'équipe, chefs de postes, responsables de département …) ;
– bâtir et déployer son plan d'actions et évaluer ses effets au sein de sa structure, à destination des dirigeants et responsables d'équipe ;
– être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

32.4.1. La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1er janvier 2021, l'attribution et le versement de toutes les aides du centre national du cinéma et de l'image animée (CNC) sont subordonnés au respect, par les bénéficiaires, des obligations de prévention du harcèlement sexuel et de mise en œuvre des mesures propres à y mettre un terme et à le sanctionner, conformément aux dispositions des articles L. 1153-1 à L. 1153-6 du code du travail.

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.
Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production cinématographique bénéficiant d'aides du CNC.

Les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs et/ ou leurs représentants à suivre, au-delà de cette sensibilisation, des formations complémentaires pour approfondir notamment la mise en place du plan de prévention et le traitement des signalements de VHSS qui pourraient leur être adressées.

À cet effet, les organisations professionnelles d'employeurs s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs sociétés adhérentes sur l'offre de formation proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et destinée aux dirigeants des sociétés de production.

32.4.2. La sensibilisation et la formation des salariés

Outre les dispositifs de prévention et d'information visés aux articles 32.1 à 32.3 susvisés, l'employeur organise, dans le cadre de sa politique de prévention, la formation de ses salariés sur les questions de VHSS. En effet, celle-ci est une étape indispensable de la prévention des risques de VHSS sur tous les lieux de travail.

La formation contribue à sensibiliser les professionnels mais aussi à leur permettre de s'approprier le sujet et à les coresponsabiliser : si le producteur est responsable de la sécurité physique et mentale des travailleurs qu'il emploie, chacun des membres d'un collectif de travail a aussi une responsabilité individuelle dans la lutte contre les VHSS, en particulier par l'intolérance vis-à-vis de tout comportement ou propos inapproprié dans le cadre professionnel.

Concernant les salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, l'employeur peut organiser la formation de ses salariés notamment dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Il veillera à ce que le parcours de formation suivi soit adapté au (x) niveau (x) de responsabilité du (des) salarié (s) dans la société.

Concernant les salariés attachés à la production des films, et plus particulièrement les techniciens et les artistes-interprètes, le ministère de la culture a annoncé en décembre 2023 la conditionnalité des aides du CNC à la formation obligatoire des équipes de long-métrage pour prévenir ces violences et, si elles se produisent, leur permettre de réagir efficacement.

Cette action de formation comprend :

– d'une part, un premier module en distanciel portant sur les fondamentaux des VHSS, à suivre une seule fois en dehors du temps de travail.

Les techniciens et artistes-interprètes ayant vocation à travailler sur des long-métrages doivent tous suivre ce module de formation.

À compter du 1er janvier 2025, l'embauche de ces salariés peut être conditionnée par les employeurs au suivi préalable de ce premier module ;

– d'autre part, un second module en présentiel, portant sur la contextualisation et l'opérationnalisation des acquis théoriques, à suivre lors de chaque projet pendant le temps de travail.

Le suivi de ce second module de formation par les salariés est conditionné au suivi préalable du premier module.

Les employeurs définissent les conditions d'organisation de ce temps de formation. Dans le cadre de leur pouvoir de direction, ils ont la faculté de rendre cette formation obligatoire pour les salariés sous contrat de travail. Le salarié qui ne respecte pas cette obligation s'expose à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de son contrat de travail.

Par ailleurs, les organisations syndicales de salariés s'engagent à communiquer périodiquement auprès de leurs adhérents sur l'offre de formation distincte de cette formation obligatoire, proposée par l'Afdas, adaptée au secteur d'activité et aux différents niveaux hiérarchiques occupés par les salariés.

Article 33
Identification des acteurs de la prévention et du traitement des VHSS

L'ensemble des professionnels, employeurs comme salariés, a un rôle à jouer dans la lutte contre les VHSS.

Si la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes relève exclusivement de la responsabilité de l'employeur, l'article L. 4122-1 du code du travail précise aussi qu'“ il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. ”

Les parties souhaitent faire de la prévention l'axe majeur de leurs actions. À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lutte contre les VHSS doivent s'appuyer sur l'ensemble des acteurs compétents dans le domaine de la santé et la sécurité au travail.

Article 33.1
Les acteurs internes à l'entreprise

33.1.1. L'employeur et ses représentants

L'article L. 4121-1 du code du travail rappelle l'obligation de l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés, dans le cadre des principes généraux de prévention listés à l'article L. 4121-2 du code du travail et notamment du 7° de cet article en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

En matière de harcèlement sexuel, “ l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner ” (art. L. 1135-5 du code du travail).

Le producteur et ses représentants (notamment le directeur de production) mettent en en place et déploient les mesures de prévention et de traitement des situations de VHSS dans l'entreprise. Ils constituent les premiers destinataires des signalements des salariés témoins ou victimes de faits présumés de VHSS.

L'employeur diligente les actions nécessaires en cas de signalement d'une situation à risque par la mise en place d'une procédure appropriée, visant d'une part, à mettre un terme dans les plus brefs délais à de tels agissements, d'autre part, à prendre les mesures organisationnelles et disciplinaires adaptées.

Ils peuvent, pour ce faire, s'appuyer sur les acteurs externes à l'entreprise listés à l'article 33.2 du présent titre.

33.1.2. Les représentants du personnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (CSE) est habilité à procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, notamment les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes.

Conformément à l'article L. 2312-9 du code du travail, le CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention des VHSS. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le CSE est également habilité, en application de l'article L. 2312-59 du code du travail, à exercer un droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur procède sans délai à une enquête avec le membre de la délégation du personnel du comité et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

33.1.3. Le référent VHSS

33.1.3.1. Le référent VHSS du CSE

Lorsqu'il existe un comité social et économique dans l'entreprise, l'article L. 2314-1 du code du travail prévoit que celui-ci désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres. Cette désignation prend la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail. Le membre de la délégation du personnel ainsi désigné l'est pour une durée qui prend fin avec celle de son mandat, sauf cessation anticipée en cas de révocation ou démission par exemple.

Au même titre que les autres membres de la délégation du personnel, celui-ci bénéficie de la formation nécessaire à l'exercice de ses missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail visée par l'article L. 2315-18 du code du travail.

33.1.3.2. Le référent VHSS de l'entreprise

L'article L. 1153-5-1 du code du travail prévoit l'obligation de désigner un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés.

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, alors même que leur effectif est inférieur à 250 salariés. La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise peut constituer une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

33.1.3.3. Le référent VHSS du film

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés relevant des titres II et III de la présente convention, les partenaires sociaux décident de l'institution par voie conventionnelle d'un “ référent VHSS du film ”, en sus des référents prévus par le code du travail et mentionnés aux articles 33.1.3.1 et 33.1.3.2. Son rôle et ses attributions n'ont pas la même nature et viennent donc les compléter.

Principe de volontariat

La désignation d'un ou de plusieurs salarié (s) en tant que référent (s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

Formation obligatoire

Tout salarié volontaire désigné référent VHSS doit obligatoirement justifier avoir suivi la formation destinée aux référents visée à l'article 32.4 du présent accord ou une formation équivalente destinée spécifiquement aux référents VHSS.

Désignation de référent (s)

Avant de désigner le (s) référent (s) VHSS d'un film, l'employeur demande qui, parmi les salariés ayant vocation à travailler sur le projet, est volontaire et formé pour assumer ce rôle.

Toute société de production peut désigner un ou des référent (s) VHSS du film.

Si au sein de l'équipe, une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires, la désignation d'un référent VHSS par l'employeur est obligatoire s'il n'y a pas de référent VHSS désigné au niveau de l'entreprise. En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le référent VHSS après concertation avec l'équipe.

Dans la mesure du possible, la société de production essaie de tenir compte de l'organisation de la préparation, du tournage puis de la postproduction du film pour désigner un ou des référent (s) sur l'ensemble des phases de production.

En l'absence de référent VHSS, l'employeur et ses représentants restent les premiers destinataires d'éventuels signalements. Toutefois, les salariés peuvent aussi s'adresser au CPPHSCT de branche. Celui-ci mettra alors en œuvre sans délai la méthodologie de traitement des signalements définie à son niveau.

Rôle et missions

En aucun cas l'employeur ne peut déléguer ses responsabilités en matière de sécurité et de mise en œuvre des procédures internes au référent VHSS. Le référent n'est donc pas responsable du traitement des sujets liés aux VHSS ni de la procédure de traitement de ces signalements. Il ne saurait en outre être responsable des manquements aux règles de sécurité édictées par l'employeur ni même des éventuels manquements de l'employeur dans le traitement de ces situations.

Le rôle de ce référent est :
– d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées à l'article 33.2 ci-dessous ;
– de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
– de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
– de recueillir les signalements des salariés ;
– de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
– d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

Le référent VHSS veille à ce que son intervention respecte le principe d'impartialité. Il se déporte de sa mission temporairement dans le cas contraire.

Il peut, dans l'exercice de ses missions, s'appuyer sur le CPPHSCT de la branche et les outils existants, notamment le kit visé à l'article 32.1.

Protection

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, le référent VHSS ne peut en aucun cas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir, de bonne foi, témoigné ou relaté

des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

En outre, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite “ Sapin II ” prévues pour les lanceurs d'alerte dès lors que les conditions légales seront réunies.

Moyens

Le producteur met à disposition du référent VHSS les éléments nécessaires pour assurer son rôle, tels que la procédure interne de signalement.

Un échange préalable entre le producteur et le référent VHSS est organisé pour définir d'un commun accord les moyens nécessaires au référent pour assurer son rôle (ex. : coordonnées des équipes, moyens matériels, etc.).

Le rôle de référent VHSS du film étant déconnecté des fonctions habituelles du salarié et fondé sur le principe du volontariat, il justifie une indemnité spécifique. En long-métrage, cette indemnité est de 30 euros bruts hebdomadaires.

Article 33.2
Les acteurs externes à l'entreprise

33.2.1. Le service de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des VHSS. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de suivi médical individuel et d'accompagnement des employeurs.

Pour les techniciens et artistes concourant à la production des films, Thalie Santé est le service de santé au travail de référence. Il est rappelé que les salariés peuvent solliciter autant que de besoin une visite auprès de l'équipe médicale pluridisciplinaire du service de prévention et de santé au travail.

L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention, l'élaboration d'une politique de santé et de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise ou toute situation susceptible de comporter ou générer un risque pour le collectif de travail.

33.2.2. Le CPPHSCT de branche

Le Comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (CPPHSCT) de la production cinématographique et des films publicitaires est l'instance paritaire dédiée à la prévention des risques professionnels.

Il assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés. Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

Cette instance est pourvue d'expert (s) sur les questions liées à la santé et la sécurité au travail pour assurer ses missions. Tout professionnel peut s'adresser au CPPHSCT de branche sur les questions de santé et de sécurité au travail pour solliciter des conseils, y compris sur les risques psychosociaux.

Lorsqu'un employeur est informé d'un signalement de VHSS, il peut notamment s'adresser au CPPHSCT pour se faire conseiller sur la mise en œuvre de l'enquête interne. Néanmoins, le CPPHSCT de branche n'a pas vocation à y participer.

Lorsque le CPPHSCT est réceptionnaire d'un signalement, il le transmet sans délai à l'employeur, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements. Aucun signalement anonyme ne pourra être traité.

Les données personnelles recueillies dans ce cadre feront l'objet d'un traitement spécifique dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CPPHSCT assure également un rôle d'observatoire des pratiques pour améliorer la politique de prévention de la branche.

En cas de signalement de VHSS, les employeurs le notifient au CPPHSCT via la fiche de notification prévue à cet effet. La notification préserve l'anonymat des personnes présumées victimes, mises en cause ou témoins, ainsi que du film concerné. Aucune connée personnelle n'est recueillie dans ce cadre.

Ces notifications ont pour finalité d'assurer un suivi anonymisé des risques liés aux VHSS et leurs traitements, à des fins statistiques et d'adaptation de la politique de prévention de la branche.

33.2.3. La cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des salariés du spectacle victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute doivent être transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de production.

33.2.4. Les organisations syndicales et les organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les coordonnées de ces organisations syndicales sont précisées dans la fiche “ contacts utiles ” du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 de la convention collective.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux producteurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

33.2.5. Les appui-conseils à destination des entreprises (Afdas)

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche :
– appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
– appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
– appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

Article 34
Le signalement des VHSS et le traitement de ces signalements

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail :
– dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur ;
– dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement ;
– dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Il est précisé que lorsque le signalement émane d'un membre de la délégation du personnel au CSE, la procédure spécifique au droit d'alerte prévue aux articles L. 2312-5 et L. 2312-59 du code du travail trouve à s'appliquer.

Article 34.1
La protection des personnes

Il est rappelé que, les personnes ayant subi ou refusé de subir des faits présumés de VHSS, y compris si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné ou relaté de tels faits ne peuvent en aucun cas être sanctionnées, licenciées ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire (cf. article 31.5 ci-dessus).

En outre, dès lors que les conditions légales seront réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 relative dite “ Sapin II ” prévues pour les lanceurs d'alerte.

De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

En tout état de cause, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête contradictoire qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant toute décision disciplinaire éventuelle de l'employeur.

Article 34.2
La procédure de signalement des VHSS

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information en matière de VHSS est mis en place.

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié (e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS visés à l'article 33.1.3 du présent titre ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quel que soit la forme qu'il prend, il doit être transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de signalement rappelle les dispositions relatives à la protection des personnes visées à l'article 34.1.

Article 34.3
La procédure de traitement des signalements de VHSS

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Pour déterminer en amont les modalités de traitement des signalements de VHSS, une procédure doit être mise en place à cet effet.

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1, notamment :
– la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
– l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte a minima les étapes suivantes :
1. Accuser réception du signalement ;
2. Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
3. Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
4. Informer l'auteur du signalement et la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement, des suites qui seront données à ce signalement ;
5. Éventuellement, réaliser une enquête interne – en cas par exemple de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle – ayant vocation à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées ;
6. Conclure l'enquête, le cas échéant ;
7. Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

L'employeur peut se faire accompagner par une structure extérieure spécialisée pour réaliser l'enquête.

Il est rappelé que la mise en œuvre d'une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire, mais qu'elle ne saurait méconnaître le droit de chacune des parties visées par l'enquête d'être entendue. »

(1) Le dernier alinéa de l'article 32.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4121-4 du code du travail, qui précisent les modalités d'accès des travailleurs au document unique.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 4: Modification du titre III de la convention

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028415

Dans le titre III de la convention collective, avant le sous-titre Ier relatif aux artistes-interprètes :
– le préambule est renommé « Article 1er “ Présomption de salariat ” » ;
– après l'article 1er, sont ajoutées les dispositions suivantes :

« *Article 2* (1)
Préconisations pour l'organisation des castings

L'endroit où se déroule le casting, la mise en concurrence, les enjeux, l'âge des candidats, la possible emprise et la situation de pouvoir de ceux qui sélectionnent sont, parmi d'autres, des sujets de vigilance face auxquels des mesures spécifiques doivent être prises.

Au préalable, l'employeur sensibilise l'équipe en charge du casting d'une part, pour qu'elle soit vigilante quant aux pouvoirs et responsabilités que lui confère sa position, d'autre part, pour lui permettre d'informer les

candidats, de recevoir leur parole en cas de problème et de les orienter (ces actions pouvant être confiées au référent VHSS s'il y en a un à cette étape de la production du film).

Information des différentes parties

L'annonce de casting doit prévoir la possibilité pour les candidats de se faire accompagner.

Dès le premier rendez-vous, ou avant si possible, les candidats sur le rôle doivent être informés sur ce qui leur sera demandé et en particulier sur l'existence dans le scénario de scènes imposant la nudité, de scènes d'intimité ou de scènes à caractère sexuel.

L'employeur doit allouer à l'équipe casting des lieux adaptés. Aucun rendez-vous de casting, qui sont des temps professionnels, ne doit avoir lieu dans une chambre d'hôtel ou un appartement privé d'une personne de l'équipe.

Les enfants doivent être accompagnés d'un adulte référent dont le rôle est de s'assurer, en contact avec les représentants légaux si ce n'est pas eux qui assument ce rôle, que la sécurité et l'intérêt de l'enfant sont préservés. Les locaux devront en outre permettre d'accueillir les accompagnants.

En aucun cas et à aucune étape du casting il ne peut être demandé à un artiste de se dénuder ou de réaliser des scènes d'intimité ou à caractère sexuel.

Aucune nudité ou semi-nudité n'est permise à aucune étape du casting. Aucune photo de l'artiste nu ou montrant l'artiste engagé dans un acte sexuel ne peut lui être demandée. Aucune simulation d'acte sexuel, aucun acte sexuel ou geste portant atteinte à l'intimité ne doit être demandé ou subi lors d'un casting.

Ne peuvent être présentes à cette étape que les personnes directement impliquées dans le processus de casting et l'éventuel accompagnant de l'artiste. Avant l'audition, chacune de ces personnes doit se présenter.

Article 3 (1)

Préconisations pour les scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Les répétitions ou le tournage de scènes d'intimité ou à caractère sexuel sont des situations de travail qui nécessitent une préparation et une attention particulière afin d'éviter les comportements à risque et prévenir les VHSS.

Ces situations de travail particulières posent le sujet du respect de l'intimité des acteurs, auquel il est impératif de veiller, avec notamment la limitation des effectifs et la fermeture des locaux lors de leur préparation, des répétitions et des prises de vues.

Ces scènes méritent une préparation en amont, au même titre que toutes les scènes à risque (cascades, effets spéciaux, armes …) tel qu'il est rappelé dans l'arrêté du 15 octobre 2016 relatif aux mesures de prévention dans la production de films cinématographiques et audiovisuels. Des mesures de prévention adaptées doivent être prises sur la base de l'évaluation des risques réalisée pour chaque scène d'intimité ou à caractère sexuel.

Préconisations

En premier lieu, il convient de s'assurer qu'une description de toute scène exigeant la nudité ou la semi-nudité ou de toute scène impliquant un acte sexuel simulé, soit présentée formellement à l'artiste, et que ce dernier ait consenti à jouer la scène de cette manière suffisamment en amont de son tournage.

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type figurant à l'annexe VI de la convention collective. Son consentement est révocable à tout moment.

Dès le développement du film, interroger systématiquement la nécessité d'engager un coordinateur d'intimité disposant des compétences nécessaires et de la formation requise.

La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès du producteur.

La présence d'un coordinateur d'intimité permet de faciliter le tournage de ces scènes et d'assurer la protection des artistes. Le coordinateur de scènes d'intimité établit un protocole d'intimité qui fixe les conditions de travail tenant compte de la santé et de la sécurité de tous.

En cas de faits susceptibles de relever de VHSS, l'employeur, son représentant ou le référent VHSS, s'il y en a un, sont les destinataires du signalement. Il en va de même pour les situations où les consentements des artistes ne sont pas recueillis ou pas respectés.

Lors de la préparation

En fonction du contenu du script, lister les personnes dont la présence est indispensable.

Limiter le nombre de personnes sur le plateau aux seules personnes indispensables.

Limiter les retours vidéo.

Se préparer dans des loges privées, avec possibilité de présence d'une personne de confiance.

Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

Prévoir des protections nécessaires (protections vestimentaires, en lien avec les équipes mise en scène et costumes).

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

Préserver la confidentialité : aucun membre de l'équipe ne doit pouvoir filmer ou prendre des photos avec un appareil personnel et les photos prises par le/ la photographe de plateau ne doivent être utilisées qu'avec l'autorisation formelle des artistes impliquées dans la scène.

Donner la possibilité aux artistes de demander la présence d'une personne de confiance.

Si une doublure est engagée pour remplacer l'artiste pour des scènes à caractère sexuel (les présentes préconisations s'appliquant aux artistes-interprètes et aux acteurs de complément), l'artiste doublé doit pouvoir donner son autorisation sur les images utilisées, de même quand des effets informatiques sont utilisés pour remplacer l'artiste ou une partie du corps de l'artiste.

Article 4
Contrat de travail des artistes

L'artiste doit être, préalablement à la signature de son contrat de travail, pleinement informé des scènes qu'il sera amené à jouer, et être en mesure de donner un consentement éclairé sur ce qui lui sera demandé.

Lorsque le scénario comprend des scènes de violence, de cascade, d'intimité ou à caractère sexuel, l'entreprise se donne les moyens appropriés pour accompagner leur préparation et leur réalisation. »

(1) Les articles 2 et 3 du titre III de la convention collective sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 4153-16 du code du travail relatif à certains travaux interdits aux mineurs.

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 5: Instauration d'une annexe V à la convention collective

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028417

Il est inséré une annexe V intitulée « Clause dédiée à la prévention des VHSS » à la convention collective comprenant les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

“ L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). À ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités aux articles 31 à 34 du titre Ier de la convention collective de la production cinématographique.

• Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :

L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (art. L. 1153-1-1° du code du travail).

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1-2° du code du travail).

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

• Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :
L'employeur : (à compléter).
Le directeur de production : (à compléter).
Les représentants du personnel (le cas échéant) : (à compléter).
Le référent VHSS (le cas échéant) : (à compléter).
L'inspection du travail compétente : (à compléter).
La médecine du travail compétente : (à compléter).
Le CCHSCT cinéma et Films publicitaires : (à compléter).
La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation juridique) : (à compléter).
Violences Femmes Info : 39 19. ” »

Article 6: Instauration d'une annexe VI à la convention collective

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028425

Il est inséré une annexe VI intitulée « Clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel » comprenant les dispositions suivantes :

« L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

“ Je soussigné (e), (à compléter)

Atteste avoir pris connaissance du scénario du film (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interpréterai le rôle de (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

Je n'ai pas été contraint (e), ni influencé (e) pour donner mon consentement.

Je m'estime désormais suffisamment éclairé (e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario : (à lister et compléter) scène de baiser/ scène de tension sexuelle et/ ou comportant des caresses/ contact avec une partie sexuée du corps/ scène de violence physique ou psychologique/ scène dénudée/ scène de nu intégral/ scène de sexe simulée.

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

En cas de refus de ma part quant à l'interprétation de certaines scènes, je consens néanmoins à ce qu'une doublure puisse jouer ces scènes à ma place, sous réserve d'avoir un droit de regard sur les images exploitées et notamment le droit de valider ou de rejeter toute utilisation des images impliquant la doublure.

Je suis informé (e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date, nom, prénom, signature ”

Un exemplaire de ce document est remis à l'artiste, un autre exemplaire est conservé par l'employeur.

“ Droit au retrait

Je soussigné (e), (à compléter)

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : (à compléter)

Date, nom, prénom, signature ” »

Article 7: Clause de rendez-vous

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028426

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent avenant afin d'en faire un premier bilan d'application.

En tout état de cause, des bilans périodiques de l'application du présent avenant seront réalisés chaque année, en invitant le cas échéant les personnes qualifiées sur le sujet.

Article 8: Durée, révision et dénonciation

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028427

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention collective, il entre en vigueur pour les signataires le premier jour du mois qui suit sa signature. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente. (1)

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. (1)

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit

avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

(1) Les alinéas 2 et 3 de l'article 8 de l'avenant sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, selon lesquelles à l'issue d'une période correspondant à un cycle électoral, l'engagement de la révision est ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de l'accord.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Avenant du 17 mai 2024 relatif aux conditions d'emploi des mineurs (titre III de la convention collective)

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 24 sept. 2024 JORF 8 octobre 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2024-06-01.
Texte officiel KALITEXT000050028346

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028349

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028351

Le présent avenant a pour objet de rappeler le cadre légal et règlementaire relatif aux conditions d'engagement des mineurs de moins de seize ans en qualité d'artistes (artistes-interprètes ou artistes de complément) et de définir les modalités de leur encadrement sur les productions cinématographiques et de films publicitaires.

Article 3: Modification du titre III

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028352

Dans le titre III de la convention collective, avant le sous-titre Ier relatif aux artistes-interprètes, il est ajouté les dispositions suivantes :

« Article 5
Cadre de l'engagement de mineurs dans la production de films cinématographiques

Par principe, l'emploi de mineurs de moins de 16 ans est interdit par le code du travail. Des dérogations sont accordées par la loi, notamment pour les enfants engagés dans le cadre de productions cinématographiques ou

de films publicitaires.

Les articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail définissent le cadre des conditions d'emploi de mineurs de moins de seize ans pour la production de films cinématographiques. (1)

Article 5.1
Castings des mineurs

Les préconisations conventionnelles relatives aux castings prévues à l'article 2 du présent titre sont pleinement applicables aux mineurs de moins de seize ans. Des dispositions spécifiques aux enfants amenés à participer à des castings y sont prévues, tel que leur accompagnement obligatoire par un adulte référent.

Article 5.2
Demande d'autorisation préalable d'embauche

Toute embauche de mineur de moins de 16 ans est conditionné à une autorisation administrative préalable individuelle et nominative.

L'employeur procède à la demande d'autorisation préalable auprès de l'autorité administrative compétente, le préfet de département du siège social de l'entreprise. Si le siège de l'entreprise se trouve à l'étranger, la demande est effectuée auprès du préfet de Paris.

La demande est adressée auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS ou DRIEETS).

La commission des enfants du spectacle territorialement compétente rend son avis après avoir apprécié si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est demandé sans compromettre sa santé ou son développement, en appréciant notamment les conditions de travail proposées, les difficultés et la moralité de l'activité et les dispositions prises pour assurer sa scolarité, conformément à l'article R. 7124-5 du code du travail.

Les mineurs de plus de 13 ans doivent, par ailleurs, donner leur avis favorable par écrit.

Le préfet dispose d'un délai d'un mois à compter du jour du dépôt du dossier complet pour notifier sa décision. L'absence de réponse dans ce délai vaut rejet de la demande d'autorisation individuelle.

Conformément aux articles L. 7124-22 et suivants du code du travail, le non-respect de ces règles est puni de 5 ans d'emprisonnement et d'une amende de 75 000 euros.

Article 5.3
Conditions de travail

Examen médical

L'engagement d'un mineur est conditionné à la réalisation préalable d'un examen médical pris en charge par l'employeur réalisé par un pédiatre ou par un médecin généraliste dans les conditions prévues par l'arrêté du 14 avril 2009 relatif au contenu de l'examen médical préalable à l'emploi d'un enfant de moins de 16 ans dans le spectacle, les professions ambulantes, la publicité et la mode.

Cet examen a pour objectif de s'assurer que l'activité ne présente aucun risque pour la santé physique, psychologique et mentale de l'enfant.

Durée du travail et repos

La durée du travail des mineurs autres que les mannequins est régie par les dispositions du code du travail prévues pour les jeunes travailleurs fixées par les articles L. 3161-2 *et suivants et l'* article R. 3162-1 du code du travail (2).

L'organisation du travail doit tenir compte de l'âge de l'enfant, de ses capacités, des contraintes du rôle, de son état physique, psychologique et mental et de ses obligations scolaires. La commission des enfants du spectacle apprécie les horaires de travail proposés. Certaines commissions ont fixé des durées indicatives de travail, de pause et de repos selon l'âge de l'enfant, auxquelles les employeurs peuvent se référer.

En cas de travail de nuit ou de travail dominical (3) rendu absolument nécessaire par le rôle, la mise en scène et les contraintes de tournage, l'employeur formule une demande d'autorisation préalable spécifique auprès de l'inspection du travail territorialement compétente en fonction du siège social de l'entreprise (4). (5)

Interdictions

Il est rappelé que l'article L. 7124-16 du code du travail interdit à toute personne de faire exécuter par des enfants de moins de seize ans des tours de force périlleux ou des exercices de dislocation, ou de leur confier des emplois dangereux pour leur vie, leur santé ou leur moralité, le non-respect de cette disposition étant puni d'un emprisonnement de 5 ans et une amende de 75 000 euros.

Rémunération

Les salaires minima applicables aux mineurs sont ceux définis par les annexes III. 1 et III. 2 du titre III et par l'accord relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court-métrage.

La rémunération des artistes mineurs est versée dans les conditions prévues par les articles L. 7124-9 à L. 7124-12 et R. 7124-31 à R. 7124-37 du code du travail. La part laissée à la disposition des représentants légaux est fixée par la commission des enfants du spectacle, le surplus étant versé à la Caisse des dépôts et consignations par l'employeur sur le compte qu'il a ouvert à son nom, avec sa déclaration de versement.

Article 6

Encadrement des mineurs engagés sur une production cinématographique

Dès lors que la production engage un mineur de moins de seize ans, l'engagement d'un responsable des enfants dont la fonction est définie à l'article 2 du titre II de la présente convention est obligatoire.

Le responsable des enfants est une personne qualifiée qui justifie d'un diplôme ou d'une expérience significative pour l'exercice de ses fonctions, qui sont préalablement vérifiées par l'employeur.

De plus, l'employeur s'assure, préalablement à son embauche, que cette personne n'a fait l'objet d'aucune condamnation judiciaire incompatible avec l'exercice de sa fonction. À cet effet, il lui demande de produire son extrait de casier judiciaire (B3). Cette vérification se fait dans le respect de la règlementation sur les données personnelles : l'employeur n'en conserve pas de copie et il est fait mention dans le fichier de gestion du personnel que la vérification du casier judiciaire a été effectuée.

Par ailleurs, des mesures appropriées doivent être mises en place en accord avec les représentants légaux lorsqu'un mineur de moins de seize ans est associé à des opérations de promotion du film dans lequel il a joué.

Article 7

Engagement de mineurs dans la production de films publicitaires

Les stipulations des articles 5 et 6 du présent accord ne s'appliquent pas à la participation de mineurs de moins de seize ans à un film publicitaire. En effet, les mannequins sont engagés par les agences de mannequins mentionnées aux articles L. 7123-11 et suivants du code du travail.

Les enfants mannequins sont régis par des dispositions spécifiques prévues aux articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail, notamment en matière de durée maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires (art. R. 7124-27 du code du travail). (6) »

(1) L'alinéa 2 de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 7124-1 à L. 7124-35 et R. 7124-1 à R. 7124-38 du code du travail, qui régissent l'ensemble des activités dérogatoires à l'âge minimum d'admission à l'emploi et non les seules conditions d'emploi de mineurs de moins de seize ans.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(2) A l'alinéa 5 de l'article 5.3, les mots « et l'article R. 3162-1 du code du travail » sont exclus de l'extension en tant que l'article R. 3162-1 du code du travail ne régit pas la situation des jeunes travailleurs dans la production cinématographique.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(3) A l'alinéa 7 de l'article 5.3, les termes « ou du travail dominical » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 3132-12 à L. 3132-27-2 du code du travail, qui ne prévoient pas l'intervention de l'inspecteur du travail pour la mise en œuvre de dérogations au repos dominical.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(4) A l'alinéa 7 de l'article 5.3, les termes « en fonction du siège social de l'entreprise » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article R. 3122-2 du code du travail.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(5) L'alinéa 7 de l'article 5.3 est étendu sous réserve des dispositions combinées des articles L. 3163-1, L. 3163-2 et R. 7124-30-1 du code du travail, qui encadrent strictement le travail de nuit des mineurs et particulièrement des mineurs de moins de 16 ans.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

(6) L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application entière des dispositions des articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du code du travail qui concernent l'ensemble des activités dérogatoires à l'âge minimum d'admission à l'emploi et non les seules conditions d'emploi d'enfants mannequins.
(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 4: Suite des travaux

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028367

Afin d'améliorer les conditions d'organisation des castings et du travail des enfants sur les productions et les modalités de demande d'autorisation préalable d'embauche, les partenaires sociaux poursuivront leurs travaux dans le cadre d'un groupe de travail visant à identifier les problématiques et proposer des solutions à y apporter.

Ils doivent permettre de sécuriser l'ensemble des parties prenantes : enfants, responsables légaux, personnels en charge de l'encadrement des enfants sur les tournages et employeurs.

Article 5: Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2024-06-01 · KALIARTI000050028368

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, il entre le premier jour du mois suivant sa signature pour les signataires.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Avenant du 11 septembre 2024 portant révision de diverses dispositions relatives à la collecte des contributions conventionnelles

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 15 mai 2025 JORF 7 juin 2025
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2025-10-01.
Texte officiel KALITEXT000051295352

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295364

Dans le cadre des travaux de l'association de gestion du CCHSCT et du financement du paritarisme il est apparu nécessaire d'améliorer l'efficacité de la collecte des contributions conventionnelles tout en simplifiant les procédures qui y sont associées.

Agépro Services, conventionnellement en charge de cette collecte pour le compte de l'association, a exposé sa proposition de passer par le flux de la déclaration sociale nominative (DSN) pour simplifier et améliorer l'efficacité et l'efficience de cette collecte. (1)

L'utilisation du flux de la DSN implique la modification de la périodicité de la collecte qui était jusqu'à lors trimestrielle et devient mensuelle, ainsi que ses modalités, lesquelles étaient jusqu'à présent déclaratives, pour devenir automatiques par l'entremise du paramétrage des logiciels de paie.

Le présent avenant a ainsi pour objet de réviser l'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme et l'article 10 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires, ainsi que d'intégrer en annexes le protocole d'accord collectif sur le CCHSCT du 17 décembre 2007 et ses avenants.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'Agépro Services ne soit pas un organisme de prévoyance, la collecte des contributions au financement du paritarisme n'étant pas au nombre des missions définies par les articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295356

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50

salariés.

Article 2: Modification de la périodicité de l'appel et du paiement des contributions conventionnelles au paritarisme et au CPPHSCT

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295358

L'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme stipule dans son article 3 relatif à la collecte de la contribution :

« La contribution au financement du paritarisme est collectée de manière trimestrielle auprès des entreprises relevant de la convention collective (…) »

Afin de permettre le recouvrement de la collecte par le flux de la DSN, le présent avenant modifie sa périodicité afin de la rendre mensuelle.

Ainsi, dans l'article 3 de l'accord du 3 novembre 2015 susvisé, le terme « trimestrielle » est remplacé par le terme « mensuelle ».

En outre, les employeurs s'engagent à paramétrer ou faire paramétrer leurs déclarations sociales (DSN) afin que les collectes des contributions au paritarisme et au CPPHSCT s'opèrent effectivement par le flux DSN. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions relatives à la transmission de données aux organismes complémentaires dans le cadre de la déclaration sociale nominative (DSN) fixées par l'arrêté du 9 février 2022.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article 3: Révision de l'article 10 du titre Ier de la convention collective de la production cinématographique

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295359

L'article 10 de la convention collective est en conséquence modifié et sa rédaction devient :

« Article 10
Financement du paritarisme et du CPPHSCT (CCHSCT)

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, de coordonner et d'accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
– de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétences et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des titres II et suivants.

Le financement de ces fonds est assuré par une contribution mensuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui sont définies par l'accord du 3 novembre 2015 relatif à l'aide au paritarisme.

À cet effet, la gestion de cette contribution est assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique et du financement du paritarisme.

Le produit de cette contribution est réparti entre les organisations d'employeurs et de salariés reconnues représentatives dans le champ de la présente convention collective et selon les modalités fixées par l'accord précité et ses éventuels avenants. Ces accords collectifs définissent, outre la répartition entre les organisations de chaque collège du produit de cette collecte, les modalités de collecte auprès des entreprises, celle de sa gestion et plus largement toutes les conditions permettant l'efficience du dispositif.

Les modalités du financement du CPPHSCT, visé notamment à l'article 9 précité de la convention collective, sont celles qu'établit l'accord du 17 décembre 2007 et ses avenants. »

Ces textes sont reproduits en annexe, comme il est exposé en suivant.

Article 4: Intégration du protocole d'accord collectif sur le CCHSCT du 17 décembre 2007 et ses avenants modificatifs en annexe

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295360

Lors des négociations qui ont permis d'établir le présent avenant, il est apparu que le protocole d'accord signé le 17 décembre 2007 (étendu par arrêté du 6 mars 2008 publié au JORF du 13 mars 2008), réinstituant le CCHSCT, de par son antériorité, n'avait pas été réuni aux textes issus de la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097) du 12 janvier 2012 sur le site Légifrance.

Par souci de facilité d'accès et de simplification, le protocole d'accord du 17 décembre 2007 constitue donc l'annexe I du présent avenant. Les avenants modifiant cet accord collectif, respectivement l'avenant n° 1 signé le 9 décembre 2008 (étendu par arrêté du 7 mai 2009 publié au JORF du 14 mai 2009) et l'avenant n° 2 signé le 3 novembre 2015 (étendu par arrêté du 24 mai 2016 publié au JORF du 2 juin 2016) en constituent les annexes II et III.

Ces textes ayant tous fait l'objet d'une extension par arrêté du ministère du travail sont annexés au présent avenant dans leur rédaction d'origine. Néanmoins, leur version en vigueur s'entend en ce inclus les modifications apportées par le présent avenant.

Article 5: Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295361

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention collective, il entrera en vigueur le premier jour du second trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295365

Annexe I (1)

Protocole d'accord du 17 décembre 2007 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

(Accord étendu par arrêté du 6 mars 2008 publié au JORF du 13 mars 2008.)

Entre l'(les) organisation (s) professionnelle (s) d'employeur (s) :
Association française des producteurs de films (AFPF) ;
Association des producteurs de cinéma (APC) ;
Association des producteurs de films publicitaires (APFP) ;

Association des producteurs indépendants (API) ;
Syndicat des producteurs indépendants (SPI) ;
Union des producteurs de films (UPF),

d'une part,

et le (s) syndicat (s) de salariés :
Fédération de la culture, de la communication et du spectacle – CFE-CGC ;
Fédération communication spectacle – CFTC ;
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT ;
Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (SNTPCT) ;
SNTA-FO ;
SNTR-CGT ;
SGTIF-CGT ;
SFA-CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Étant préalablement exposé ce qui suit :

La convention collective relative à la création d'un poste de conseiller social dans la production cinématographique a été conclue le 18 juin 1956 entre le syndicat français des producteurs et exportateurs de films (devenu par la suite la chambre syndicale des producteurs de films) et le syndicat national des techniciens de la production cinématographique fondé en 1937 et enregistré sous le n° 7564 et à cette date adhérent à la fédération du spectacle CGT, devenu statutairement, après la rupture de son adhésion en 1981 syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision. Cette convention a été modifiée par les conventions collectives du 2 août 1960 et du 20 décembre 1968, qui portent sur le même sujet.

Aux termes de cette convention collective conclue le 20 décembre 1968, ses signataires ont créé un poste de conseiller social chargé des questions d'ordre exclusivement social et notamment des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité.

Jusqu'à la signature des présentes, le conseiller social faisait l'objet d'un financement par le biais d'une cotisation collectée auprès des employeurs de la profession, via un mandat confié à la caisse des congés spectacles conformément aux dispositions des conventions collectives précitées. Il en va de même du comité central d'hygiène et de sécurité de la production cinématographique, dont l'accord collectif du 19 mai 1963 l'ayant créé, modifié par avenant du 20 décembre 1968, prévoyait que ses dépenses de fonctionnement devaient être financées à partir de cette même cotisation du conseiller social.

Le 8 décembre 2006, la caisse des congés spectacles a entendu dénoncer le mandat de collecte de la cotisation dite « conseiller social » qui lui était confié, à effet au 6 avril 2007, de sorte que depuis cette date la ressource afférente au financement des services concernés fait défaut. Cette dénonciation a été confirmée par le conseil d'administration de la caisse des congés spectacles réunis le 5 juin 2007, et ce au moins jusqu'à la conclusion dans le secteur d'une convention collective étendue.

Or, l'ensemble des organisations syndicales de la profession s'accorde pour estimer qu'il est impératif de poursuivre la collecte d'une telle cotisation et d'en affecter le produit à la gestion d'un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la branche de la production cinématographique (ci-après CCHSCT) professionnel auquel un délégué à l'hygiène et à la sécurité sera directement rattaché.

Face à la spécificité des sociétés de production dont l'activité annuelle est concentrée sur des périodes relativement courtes d'activité intense correspondant au tournage, les parties se sont entendus pour reconnaître la difficulté pour les entreprises de production d'organiser individuellement des comités d'hygiène de sécurité et de conditions de travail propres à leur structure et à l'activité particulière à la réalisation de chaque film. C'est pourquoi elles ont décidé d'instaurer un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour la branche de la production cinématographique et publicitaire.

Les parties se sont rapprochées et il a été convenu et arrêté le présent accord qui se substituera aux accords visés ci-dessus, notamment l'accord collectif du 9 mai 1963 et la convention collective du 20 décembre 1968 qui, de fait, deviennent nuls et non avenus et sans plus d'effets.

Article 1er
Champ d'application

Le présent protocole d'accord est applicable :
– aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat soumis au droit français, et ce quels que soient les lieux de réalisation du film, à savoir sur les territoires 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 ;
– aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films cinématographiques de court métrage ou de films publicitaires, produisant un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer.

À titre indicatif, les entreprises relevant du code NAF 921C (ou 921B pour les films publicitaires) entrent dans le champ d'application du présent accord.

Article 2
Signature. Adhésion

Ont vocation à être signataires ou à adhérer au présent accord les organisations syndicales d'employeurs représentatives dans le champ décrit à l'article 1er du présent accord ainsi que les 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 de la production cinématographique et les organisations syndicales de salariés non affiliées représentatives au plan national dans la branche.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires de l'accord.

Article 3
Organisation de la collecte

Pour permettre au CCHSCT et au (x) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité qui lui est (sont) rattaché (s) d'exercer l'ensemble de leurs missions, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun alimenté par une contribution des entreprises de production entrant dans le champ d'application du présent accord, tel que défini à l'article 1er ci-dessus.

Cette contribution a pour objet de couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci. Son montant, qui pourra être révisé par avenant, est fixé à 0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er des entreprises concernées.

Elle sera collectée auprès des employeurs de la profession visés à l'article 1er du présent accord via Audiens et reversée dans son intégralité à une association paritaire dénommée association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique (ci-après « l'Association ») constituée par acte séparé par l'ensemble des signataires du présent accord.

L'association sera chargée de déterminer avec l'organisme paritaire de collecte les modalités de collecte de la contribution visée ci-dessus, et ce dans le cadre d'un mandat de gestion.

Article 4
Association de gestion du comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique

Les missions de l'association visée à l'article 3 sont les suivantes :
– recueillir les sommes destinées au financement du CCHSCT ;
– procéder à l'affectation et au payement de ces sommes dans le respect du présent accord ;
– gérer le CCHSCT dans la branche de la production cinématographique et mener à bien les différentes opérations qui s'y rapportent, y inclus celles prévues à l'article 7 du présent accord ;
– tenir une comptabilité et établir un budget prévisionnel en rapport avec le montant des fonds collectés en début d'année et un bilan en fin d'année ;
– présenter un rapport annuel auquel est joint un état détaillé des sommes encaissées et des dépenses.

Les missions de l'association figureront dans ses statuts et pourront être modifiées selon les modalités prévues par ceux-ci.

En cas d'adhésion au présent accord, postérieurement à sa signature, d'une organisation syndicale d'employeurs ou de salariés représentative au niveau national dans le champ visé à l'article 1er, les modalités de sa participation à l'association seront également déterminées conformément aux statuts de celle-ci.

Le secrétariat de l'association sera assuré par l'une des organisations d'employeurs signataires du présent accord selon des modalités arrêtées dans les statuts de l'association.

Article 5
Le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT)

Le CCHSCT est domicilié et se tient dans les locaux de l'association.

Les missions du CCHSCT sont financées sur le fonds visé à l'article 3.

Le CCHSCT assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises et de leurs salariés, ou leurs représentants, concernant les personnels visés à l'article 1er et particulièrement ceux engagés par contrat à durée déterminée d'usage au regard de la grande spécificité de leurs activités, en particulier sur les lieux de tournage des films.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute action qu'il estime utile dans cet objectif.

L'action de ce comité s'exerce sur les lieux de travail quels qu'ils soient par le biais de l'intervention de son (ses) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité prévu (s) à l'article 7 ci-après.

L'association assure au CCHSCT les moyens nécessaires à l'accomplissement de ses missions en rapport avec les fonds collectés.

Article 6
Composition du CCHSCT

Le CCHSCT est composé des organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 2 comme prévu au présent article, dans l'attente des actions que les partenaires sociaux prévoient de mener aux fins de définir les modalités d'évaluation de la représentation syndicale des organisations de salariés en fonction de critères électifs. Les parties se fixent d'ores et déjà comme objectif d'organiser ces critères électifs à partir d'élections dans différents collèges, dont un collège pour les artistes et un collège pour les personnels techniques de la production.

À titre transitoire, sous réserve du résultat de ces actions et au regard de la composition et du fonctionnement du CCHSCT jusqu'à la signature du présent accord, le CCHSCT est composé comme suit, chaque organisation disposant au minimum d'un siège.

Pour le collège salariés, 4 représentants de la confédération générale du travail, 3 représentants du syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision, 2 représentants de la confédération française démocratique du travail, 1 représentant de la confédération française de l'encadrement CGC, 1 représentant de la confédération française des travailleurs chrétiens et 1 représentant de force ouvrière.

Dans les 3 mois qui précèdent le 31 décembre 2009, les organisations visées à l'article 2 se réuniront afin de définir la répartition des sièges des organisations de salariés sur la base des critères électifs ci-dessus visés.

Le CCHSCT est également composé d'un nombre égal de représentants d'organisations d'employeurs, répartis comme suit : 3 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de cinéma, 2 sièges pour l'association des producteurs de films publicitaires, 2 sièges pour l'association des producteurs indépendants, 2 sièges pour le syndicat des producteurs indépendants, 2 sièges pour l'union des producteurs de films, 1 siège pour l'association française des producteurs de films. Pour les exercices suivant l'exercice 2008, il sera examiné au 1er janvier de chaque année s'il n'y a pas de disproportion flagrante entre la répartition ci-dessus et la masse salariale des personnels visés à l'article 1er employés par les adhérents que chaque organisation d'employeurs représente. Chaque organisation dispose au minimum de 1 siège.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se réservent le droit de remplacer à tout moment le ou les membres qu'ils auront respectivement désignés.

Le président est désigné dans le collège employeurs par les membres de ce collège.

Le président est désigné par son collège pour une durée de 2 ans.

Un représentant de la médecine du travail, de l'inspection du travail, de la caisse régionale d'assurance maladie assistent de droit aux réunions du comité. Par ailleurs, peuvent être invités à participer aux réunions tout expert ou organisme désigné par le CCHSCT.

Un (ou plusieurs) membre (s) du CCHSCT peut (peuvent), sur mandat du CCHSCT, accompagner le (s) délégué (s) sur un tournage. Les frais inhérents à cette mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le CCHSCT se réunit au moins une fois par trimestre et chaque fois que nécessaire.

Il est institué une indemnité de participation aux réunions du CCHSCT. Cette indemnité, dont le montant pourra être révisé dans le cadre du règlement intérieur du CCHSCT est versée annuellement aux organisations membres du CCHSCT et proportionnellement à la présence de leurs représentants aux réunions du CCHSCT tenues pendant l'année civile de référence.

Article 7
Le (s) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité

L'association engage par contrat de travail le (ou les) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT pour une durée indéterminée, en charge de l'ensemble des questions d'hygiène, de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels au sein de la profession.

Le salaire du (ou des) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT et l'ensemble des frais inhérents à sa mission seront pris en charge par l'association sur présentation des justificatifs.

Le (ou les) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT assiste (nt) de droit aux réunions du CCHSCT en tant que conseiller(s) technique(s).

Le (s) délégué (s) à l'hygiène et à la sécurité du CCHSCT, délégué (s) par le CCHSCT, se rend (ent) sur les lieux de travail afin d'assurer des actions de prévention des risques professionnels, d'information des salariés et des employeurs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 8
Application, dénonciation et révision

Le présent protocole d'accord conclu pour une durée de 1 année sera renouvelé d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties ; cette dénonciation sera faite conformément à l'article L. 132-8 du code du travail.

Le présent protocole d'accord pourra également être révisé conformément à la procédure visée à l'article L. 132-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2007.

(1) Annexe exclue de l'extension car accord déjà étendu.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295368

Annexe II (1)
Avenant n° 1 au protocole d'accord collectif sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique du 17 décembre 2007

(Avenant étendu par arrêté du 7 mai 2009 publié au JORF du 14 mai 2009.)

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
Association française des producteurs de films (AFPF) ;
Association des producteurs de cinéma (APC) ;
Association des producteurs de films publicitaires (APFP),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :
Fédération de la culture, de la communication et du spectacle – CFE-CGC ;
Fédération communication spectacle – CFTC ;
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle – CGT ;
Fédération des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse, de la communication et du multimédia – FO ;
SNTA-FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le protocole d'accord collectif relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») instaure dans son article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est fixé à 0,04 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er du protocole. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1er février 2008 (ci-après dénommée « l'Association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association s'avérant, au regard des prévisions établies par l'association, insuffisantes pour obtenir un budget et une trésorerie équilibrés, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1er
Révision du montant de la contribution CCHSCT

Le taux de la contribution CCHSCT, prévu à 0,04 % du montant brut des salaires, est augmenté à 0,07 %, pour 1 an à compter :
– du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant si celle-ci intervient avant le 10 du mois considéré ;
ou, à défaut :
– à compter du premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.
Le taux de cotisation passera ensuite à 0,06 % à compter de l'année suivante.

À l'issue de cette période, le taux de cotisation sera ajusté chaque fois que nécessaire pour correspondre à l'équilibre budgétaire dont l'association a besoin pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues. Un nouvel avenant sera alors conclu, conformément à d'article 3 du protocole.

Article 2
Dispositions diverses

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 9 décembre 2008.

(1) Annexe exclue de l'extension car avenant déjà étendu.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-10-01 · KALIARTI000051295369

Annexe III (1)
Avenant n° 2 du 3 novembre 2015 portant révision du protocole d'accord collectif du 17 décembre 2007

(Avenant étendu par arrêté du 24 mai 2016 publié au JORF du 2 juin 2016.)

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :
Association française des producteurs de films (AFPF) ;
Association des producteurs de cinéma (APC) ;
Association des producteurs indépendants (API) ;
Syndicat des producteurs indépendants (SPI) ;
Union des producteurs de films (UPF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :
Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision

(SNTPCT),

d'autre part,

Étant préalablement exposé ce qui suit :

Le protocole d'accord collectif sur le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique, signé par les organisations d'employeurs et de salariés membres de ce comité le 17 décembre 2007 (ci-après dénommé « le protocole ») et étendu par arrêté ministériel du 6 mars 2008, instaure à l'article 3 une contribution destinée à couvrir les dépenses nécessaires au fonctionnement du CCHSCT et des missions dévolues à celui-ci (ci-après dénommée « contribution CCHSCT »).

Son montant, qui peut être révisé par avenant, est actuellement fixé à 0,06 % du montant brut des salaires versés aux personnels visés à l'article 1er du protocole, en vertu de l'avenant n° 1 du 9 décembre 2008. La contribution CCHSCT est collectée par l'association de gestion du CCHSCT, prévue à l'article 4 du protocole et créée le 1er février 2008 (ci-après dénommée « l'Association »).

Les sommes jusqu'ici collectées par l'association ayant permis d'établir une trésorerie équilibrée et de constituer des réserves suffisantes pour assurer le fonctionnement du CCHSCT et mener les missions qui lui sont dévolues, les organisations signataires du présent avenant décident de modifier le taux de la contribution susvisée dans les conditions ci-après définies.

Article 1er
Révision du taux de la contribution CCHSCT

Conformément aux dispositions du deuxième paragraphe de l'article 3 « Organisation de la collecte » du protocole, il est convenu, étant donné que le taux d'appel de la contribution CCHSCT a généré un excédent disponible dépassant 2 années de charges d'exploitation, d'abaisser ledit taux, actuellement de 0,06 %, à 0,04 %, et ce à compter du premier jour du trimestre suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Le taux de cette contribution doit garantir à l'association un budget et une trésorerie équilibrés permettant d'assurer le fonctionnement du CCHSCT de la production cinématographique et de mener les missions qui lui sont dévolues et devra être révisé à cette fin par voie d'avenant au protocole.

Article 2
Dispositions diverses

Les autres dispositions du protocole demeurent valides et inchangées.

Le présent avenant n° 2 au protocole fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur à la date prévue en son article 1er en ce qui concerne le nouveau taux de la contribution CCHSCT.

Fait à Paris, le 3 novembre 2015.

(1) Annexe exclue de l'extension car avenant déjà étendu.
(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Avenant du 11 septembre 2024 relatif à la révision de l'article 16 « Congés payés »

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 21 mars 2025 JORF 29 mars 2025
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2024-09-11.
Texte officiel KALITEXT000051295370

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051295380

Suite aux évolutions législatives et réglementaires relatives aux congés pour évènements familiaux, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires se sont réunis afin de mettre en conformité les dispositions conventionnelles.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051295374

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051295376

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité les dispositions conventionnelles relatives aux congés pour évènements familiaux de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires, avec les évolutions législatives et réglementaires.

Article 3: Révision de l'article 16 du titre Ier

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051295377

Le paragraphe « Congés pour évènements familiaux » de l'article 16 du titre Ier de la convention collective, est remplacé par ce qui suit :

« Congés pour évènements familiaux

À sa demande, chaque salarié bénéficie sur justificatif, quel que soit le type de son contrat de travail, à des jours de congés pour certains évènements familiaux, sans condition d'ancienneté.

Ces jours de congés correspondent aux durées et évènements suivants :
– 4 jours ouvrables en cas de mariage ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
– 1 jour ouvrable en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
– 3 jours ouvrables à chaque naissance, pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ; ce congé commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
– 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ce congé peut être pris, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée ;
– 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ; 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé est cumulable avec le congé de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge ;
– 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
– 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
– 3 jours ouvrés fractionnables par an en cas d'enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge, ou 5 jours ouvrés fractionnables par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans à charge.

Sauf disposition légale ou réglementaire fixant un délai spécifique, le congé doit être pris dans une période raisonnable autour de l'événement le justifiant.

À l'exception du congé en cas d'enfant malade ou accidenté, ces congés n'entraînent aucune réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés.

Toutefois, lorsqu'il est fait application du droit local d'Alsace-Moselle, le congé en cas d'enfant malade ou accidenté est rémunéré par l'employeur. »

Article 4: Durée. Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2024-09-11 · KALIARTI000051295378

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, le présent avenant entre en vigueur immédiatement au jour de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Avenant du 26 mars 2025 relatif à la modification des titres Ier et II de la convention collective

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 27 juin 2025 JORF 9 juillet 2025
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2025-04-11.
Texte officiel KALITEXT000051909988

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910005

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'avenant du 25 octobre 2019 à la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche se sont réunis à l'occasion de la dixième année d'application de l'annexe III du titre II de la CCNPC afin d'examiner l'opportunité de modifier ou proroger le régime spécifique prévu par ce texte.

À cette occasion, particulièrement attachés au développement de la création artistique, à la diversité des productions et à la préservation de l'emploi des salariés, les parties signataires du présent avenant prorogent pour cinq ans l'annexe III du titre II de la CCNPC en la modifiant. Elles modifient également certaines stipulations des titres Ier et II de la CCNPC, de même que le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051909992

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er du titre Ier de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique.

À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Modification du titre Ier de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051909994

L'avant-dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la CCNPC est modifié comme suit :

« Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par La commission européenne les qualifiant de “ difficiles et à petit budget ”, les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux annexes I, II, et III et III bis du titre II ne leur sont pas obligatoirement applicables. Un encadrement spécifique et décrit dans les titres ci-après est toutefois prévu pour ces films. »

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation sur les films cités ci-avant dits « difficiles et à petit budget » au plus tard dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur des présentes. L'objectif de cette négociation est d'examiner les possibilités d'évolution de leur encadrement spécifique et de leur régime salarial.

Article 3: Modification du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051909995

Le préambule de l'article 1er du titre II de la CCNPC est complété comme suit :

« Pour l'application de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la présente convention collective, les partenaires sociaux conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus) :
– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.
Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément.
– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être précisées aux contrats de travail des salariés. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une première reddition de comptes. »

Article 4: Modification de l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051909996

L'annexe III du titre II « Techniciens de la production cinématographique » de la CCNPC est désormais rédigée comme suit :

« Annexe III
Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1er
Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut choisir de ne pas y recourir.

Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique exclusivement à la production de films de long métrage agréés.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures

supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.). Par conséquent, la dérogation instaurée par la présente annexe concerne exclusivement les grilles de salaires minima applicables aux techniciens et au réalisateur.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.

Le fonctionnement de cette commission paritaire est régi par un règlement intérieur défini en annexe I du présent avenant.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir à l'annexe III pour les productions de leurs films.

La commission fait parvenir au producteur et au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Le producteur ne peut présenter valablement au CNC une demande d'agrément en passant outre cette décision conventionnelle.

Article 2
Critères

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux “ recettes nettes producteur ” d'un film qui remplit les six critères cumulatifs suivants :

1. Le budget

Pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3,1 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, le budget prévisionnel ne dépasse pas 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

2. Le ratio de 18 %

La masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 18 % des dépenses françaises du budget prévisionnel du film.

3. Le ratio de 80 %

Pour les films de fiction, la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération salariale du réalisateur) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents afférentes telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, la masse salariale effective brute des personnels techniques (rémunération salariale du réalisateur incluse) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et artistes interprètes (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

4. La réunion préalable de l'équipe

Dans le mois qui précède la présentation du dossier à la commission, le producteur s'engage à réunir le réalisateur et les techniciens engagés ou pressentis, et ce afin :
– de leur exposer explicitement l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail ;

– d'examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III en chiffrant la différence avec l'application de l'annexe I ;
– d'étudier, en concertation avec tous les techniciens présents, les alternatives organisationnelles et artistiques pour mener à des réductions de dépenses, de temps de travail, ou des augmentations salariales, notamment à travers la possibilité de relèvement du pourcentage de non mise en participation des salaires.

Les informations favorisant un réel échange lors de la réunion préalable seront transmises aux participants en amont de la réunion.

En fiction, cette réunion préalable réunit a minima : le réalisateur, le directeur de production, le premier assistant réalisateur et 8 techniciens dont 5 chefs de poste de différentes branches au sens de l'article 2 du titre II de la CCNPC.

En documentaire, elle réunit a minima (lorsque les postes sont pourvus) : le réalisateur, le directeur de production, le directeur de la photographie, le premier assistant réalisateur, le chef opérateur du son, le chef monteur image.

Elle donne lieu à une feuille d'émargement signée par chacun des participants qui est jointe au dossier de demande d'application de l'annexe III.

5. La localisation du tournage

L'annexe III s'applique pour la production de films agréés, majoritairement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario.

6. Le plafonnement obligatoire du salaire des artistes interprètes

Conformément à l'annexe III-1-C du titre III de la CCNPC, les salaires consentis aux artistes interprètes sont obligatoirement inférieurs ou égaux à 5 fois le salaire minimum prévu par l'annexe précitée.

Au vu du dossier transmis par le producteur, la commission vérifie que les six critères énumérés ci-dessus sont remplis.

L'examen de la commission porte exclusivement sur les six critères précités, sous réserve du contrôle renforcé prévu à l'article 3 pour les coproductions minoritaires françaises.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3,1 millions d'euros devra donner lieu à un examen spécifique par la commission paritaire, qui confirmera ou non le bénéfice de l'annexe.

Article 3
Contrôle renforcé des coproductions minoritaires françaises

Dans le cas des coproductions minoritaires [coproductions dont la part de financement français est relativement plus faible que la part d'un coproducteur étranger], l'examen de la commission tient compte également d'éléments servant à apprécier l'équité de l'application de l'annexe III aux techniciens engagés sous contrat de travail de droit français. Ces éléments sont :
– la part de dépenses françaises dans le budget total du film ;
– le nombre de salariés engagés par le producteur français ;
– le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français ;
– la part de masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises) ;
– le niveau des salaires des techniciens et artistes-interprètes engagés à l'étranger (cotisations et contributions sociales comprises) ;
– les pays coproducteurs et leurs parts de coproduction et de dépenses dans le budget total du film.

Ces informations doivent être transmises par la société de production à La commission paritaire dérogatoire en vue de l'examen préalable de la demande d'application de l'annexe III. Au vu de ces éléments, les membres de la commission en débattent.

La délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Tout refus de délivrance de la dérogation est motivé et transmis à la société de production.

La société de production peut, si elle le souhaite et après modification éventuelle de son dossier, redéposer une demande d'application de l'annexe III tenant compte du ou des motifs de refus de La commission.

Article 4
Clauses contractuelles obligatoires

Les contrats de travail des techniciens doivent comprendre des clauses informatives sur les obligations spécifiques de l'employeur issues de l'application du régime de la présente annexe, notamment en ce qui concerne : l'obtention de la dérogation, l'organisation de la réunion préalable, la transmission annuelle des redditions de comptes, l'application des dispositions de la convention collective et les modalités de calcul, de répartition et de versement des intéressements. Des clauses types sont proposées en annexe III du présent avenant.

Article 5
Salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à un socle de 850 € bruts de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II ne sont pas éligibles à l'annexe III.

Les salaires conventionnels de l'annexe III sont calculés en appliquant la formule suivante : socle de 850 € + (37 % [Salaire minimum hebdomadaire Annexe I – 850 €]).

La valeur de ce socle évolue proportionnellement aux réévaluations de salaires négociées par les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique dans le cadre des négociations semestrielles obligatoires ou de toute autre négociation.

Le producteur peut fixer un pourcentage supérieur à 37 % à condition qu'il soit appliqué de manière identique à tous les techniciens éligibles à l'annexe III. La formule de calcul des salaires de l'annexe III doit toujours s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des techniciens engagés sur le film.

Dans ce cas, le producteur transmet une note à la commission dans laquelle il précise le pourcentage appliqué.

Lorsque le nombre d'heures de travail garanties s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, le salaire minimum garanti est calculé en respectant les modalités suivantes :
1. Un taux horaire est calculé comme suit : salaire de référence garanti pour 39 heures de travail en application de l'annexe III du titre II/40.
2. Ce taux horaire est multiplié par le nombre d'heures de travail garanti avec équivalences, avec application d'une majoration de 25 % de la 36e à la 43e heure, de 50 % de la 44e à la 48e heure et de 75 % à partir de la 49e heure.

Les grilles de salaires minima applicables aux salariés relevant de la présente annexe III figurent en annexe du titre II de la CCNPC.

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon la présente annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires de l'annexe III est de droit à compter de l'obtention de la dérogation préalablement à l'agrément des investissements.

Néanmoins, leur application dès le début de la période de préparation, lorsque celle-ci a déjà commencé au moment de la présentation du dossier de demande d'application de l'annexe III auprès de la commission paritaire dérogatoire, est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens (cf. clauses types en annexe III du présent accord). Si la dérogation n'est finalement pas obtenue ou pas demandée, une régularisation des salaires selon la grille des salaires de l'annexe I doit obligatoirement être opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 6
Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire en raison de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux “ recettes nettes producteur ” d'un film.

Article 7
Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II du titre II de la CCNPC et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe.

Article 8
Répartition de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, cotisations et contributions sociales comprises, dans la limite du montant prévu à l'article 5 de la présente annexe.

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des salaires différés est répartie entre les salariés bénéficiaires de l'annexe III, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Article 9
Transparence de l'intéressement

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du cinéma et de l'image animée, le producteur doit transmettre le compte d'exploitation à toute personne physique ou morale avec laquelle il conclut un contrat lui conférant un intéressement aux recettes d'exploitation de l'œuvre. La transmission du compte d'exploitation aux différentes personnes intéressées relève de la responsabilité du producteur.

Pour la mise en œuvre de cette transmission, le producteur utilisera la plateforme de reddition de comptes spécifique à l'annexe III, accessible à tout technicien ou réalisateur ayant travaillé sur un film ayant bénéficié de la présente annexe.

Lors de la confirmation de dérogation, le producteur fournit l'attestation de création du compte du film sur cette plateforme. Il lui incombe d'y restituer annuellement les données relatives aux recettes d'exploitation de l'œuvre et leur répartition entre les techniciens potentiellement bénéficiaires d'intéressements.

On considère comme premier arrêté de comptes le 31 décembre de l'année de sortie du film.

Le producteur doit avoir validé sa reddition des comptes arrêtés au 31 décembre de l'année précédente sur la plateforme au plus tard le 30 juin de l'année en cours.

Cette restitution, chaque année au 30 juin de l'année suivant l'arrêté des comptes, conditionne la possibilité pour le producteur de demander ultérieurement le bénéfice de l'application de l'annexe III.

Article 10
Périodicité de versement

Tout producteur ayant bénéficié des dispositions de l'annexe III au titre du présent avenant ou d'un précédent avenant l'ayant institué transmet aux salariés concernés une reddition de compte faisant état des recettes d'exploitation de l'œuvre, chaque année pendant cinq ans à compter de la sortie du film. À l'issue de ce délai, le producteur est libéré de son obligation de reddition de compte et de versement d'intéressements.

La restitution des RNPP sur la plateforme visée à l'article 9 vaut transmission de la reddition de comptes. La plateforme notifie les salariés lorsque les données relatives au RNPP du film sont complétées.

La première reddition de comptes doit être communiquée aux salariés à partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de celle-ci.

Chaque reddition de comptes est détaillée, précise les montants d'intéressements revenant aux salariés bénéficiaires et est dûment certifiée par le producteur.

Dès lors que le montant des intéressements bruts à régler à un salarié atteint 200 €, le versement des intéressements dus intervient dans les deux mois de la transmission de chaque reddition de comptes et fait l'objet de bulletins de paie.

Lorsque le montant des intéressements n'atteint pas ce seuil, la somme est reportée chaque année pendant une durée maximum de cinq ans, durée à l'issue de laquelle les intéressements sont en tout état de cause versés au salarié, quel qu'en soit leur montant.

Tout salarié peut toutefois faire la demande expresse de se voir régler par le producteur les intéressements qui lui sont dus annuellement, quel qu'en soit leur montant.

Article 11
Bilans de l'activité de la commission paritaire et de la plateforme de redditions de comptes

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan.

Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films de long métrage agréés puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.

Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films de long métrage agréés s'apprécie sur une durée de cinq années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.

À l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'extension du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour établir un suivi de l'utilisation de la plateforme de redditions de comptes deux ans après la délivrance des premières confirmations de dérogation obtenues sous le régime du présent accord.

Article 12
Durée de validité de l'annexe III

Le dispositif de l'annexe III “ intéressement aux recettes d'exploitation ” de la CCNPC est applicable pour une durée de cinq ans à compter du 11 avril 2025, sans clause de tacite reconduction.

Il est précisé que les règles applicables à la société de production lors de l'octroi de la dérogation et lors de la confirmation de la dérogation sont celles qui étaient en vigueur au moment du dépôt de la demande de dérogation.

Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la quatrième année pour examiner l'opportunité de proroger ou de modifier cette dérogation.

Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III et des films de fiction dont le budget prévisionnel ne dépasse pas un million d'euros de dépenses extérieures à la société de production.

Toute dénonciation du présent avenant vaut dénonciation du titre II “ Personnels techniques ” de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II “ Personnels techniques ” de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord. »

Article 5: Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051909999

Le règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la CCNPC figure en annexe I du présent avenant.

Article 6: Grilles de salaires de l'annexe III du titre II de la CCNPC

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910000

Les grilles de salaires de l'annexe III du titre II figurent en annexe II du présent avenant.

Les valeurs mentionnées sont calculées conformément aux stipulations de l'article 4 de l'annexe III du titre II de la CCNPC.

Article 7: Dispositions finales

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910001

Tous les articles correspondants de la CCNPC sont, en tant que de besoin, modifiés en conséquence.

Article 8: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910002

Par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, il est convenu que le présent avenant s'applique à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, il s'applique à compter du 11 avril 2025 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-24 du code du travail.

Annexes

Annexe I Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la CCNPC

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910007

Préambule

Vu les dispositions de l'annexe III – Intéressement aux recettes d'exploitation – du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique,

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) instituent la commission paritaire (ci-après, la commission) visée à l'annexe III ainsi que ses modalités de fonctionnement et de validation des films cinématographiques pour lesquels les producteurs adressent une demande à la commission aux fins de leur permettre de bénéficier du dispositif de l'annexe III.

Article 1er: Composition de la commission

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910008

La commission est composée paritairement de deux collèges : un collège représentant les organisations professionnelles représentatives d'employeurs, un collège représentant les organisations syndicales représentatives de salariés.

Chaque organisation représentative dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant.

Chaque collège dispose du même nombre de voix, quel que soit le nombre d'organisations qui les composent.

En cas de nombre différent entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de salariés, il sera appliqué un multiplicateur du nombre de voix afin de rétablir une égalité des voix entre les différentes organisations représentatives.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation du collège employeurs.

Article 2: Tenue des réunions

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910009

Le secrétariat de la commission adresse aux membres titulaires et suppléants une convocation aux réunions accompagnée des demandes de dérogation transmises par les sociétés de production.

Les suppléants peuvent assister aux côtés du titulaire aux réunions de la commission mais n'ont pas voix délibérative.

En cas d'indisponibilité du titulaire et du suppléant à participer à l'une des réunions, le titulaire peut donner un pouvoir à l'un des représentants issus de son collège. Il le transmet préalablement au secrétariat de la commission.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Au cas où le quorum d'un des deux collèges ne serait pas atteint, le président convoquera une 2e réunion qui ne sera pas soumise à l'obligation de quorum.

Les membres de la commission paritaire peuvent être convoqués par voie électronique et la commission paritaire peut également délibérer par voie électronique.

Article 3: Fonctionnement de la commission

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910010

Examen préalable à la demande d'agrément des investissements

Les entreprises de production de films cinématographiques qui souhaitent pouvoir bénéficier du dispositif de l'annexe III doivent transmettre préalablement au dossier d'agrément des investissements et au tournage du film, une demande de dérogation au bénéfice de ladite annexe aux membres de la commission susvisée.

La société de production informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande de dérogation.

Cette demande et ses annexes listées ci-dessous doivent être adressées par voie électronique à la commission. Elle comprend :
– le devis prévisionnel détaillé du film selon le modèle utilisé pour l'agrément des films de long métrage ;
– un formulaire faisant apparaître :
– – le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, calculé a minima sur la base des grilles de salaires des annexes III et III bis, postes *(1)* 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes au réalisateur et aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
– – le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
– – le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
– – le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
– le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (bénéfices non commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux contenues dans le poste 39 ;
– – et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le(s) producteur(s) étranger(s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le(s) pays coproducteur(s) du film.
– le synopsis du film ;
– l'attestation du producteur et la feuille d'émargement visée au 4 de l'article 2 de l'annexe III concernant la

tenue de la réunion préalable de l'équipe, mentionnant notamment la date, les noms et fonctions des participants ;
– la fiche « artistes-interprètes » du film.

Cette demande doit remplir les six critères fixés à l'article 2 de l'annexe III.

L'examen de la commission porte exclusivement sur ces six critères, sauf dans le cas des coproductions minoritaires où la commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Le choix du producteur de recourir au dispositif de l'annexe III s'impose à l'ensemble des salariés de l'équipe.

Au vu de l'ensemble des informations transmises par le producteur, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect d'un des critères visés au présent article et communiquée préalablement à la commission d'agrément des investissements dont l'ordre du jour comprend le film concerné, la dérogation sera accordée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Examen préalable à la demande d'agrément de production

Préalablement à l'agrément de production, le producteur devra demander la confirmation de sa dérogation au bénéfice de l'annexe III auprès de la commission paritaire. Il informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande.

Cette demande et les annexes listées ci-dessous sont transmises par voie électronique au secrétariat. Elle comprend :
– le coût définitif du film tel que communiqué pour l'agrément de production des films de long métrage ;
– un formulaire faisant apparaître :
— le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, postes *(2)* 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux réalisateur et techniciens contenues dans le poste 29 ;
— le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur technicien, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
— le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11, 12, 13, 14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
— le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
— le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (Bénéfices non-commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux et contenues dans le poste 39 ;
— et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le(s) producteur(s) étranger(s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le(s) pays coproducteur(s) du film ;
– la liste nominative des personnels techniques ayant participé à la réalisation du film ainsi que leurs titres de fonctions, en faisant apparaître le nombre de semaines travaillées, le montant brut de la rémunération versée à chacun des techniciens et le montant de l'intéressement qui découle du montant brut du salaire perçu ;
– l'attestation du producteur concernant le plafonnement des cachets des comédiens.

La commission vérifie que les critères fixés à l'article 2 de l'annexe III sont remplis par le producteur afin de confirmer la décision d'acceptation que celle-ci avait donnée lors de l'agrément des investissements. L'examen de la commission porte exclusivement sur ces six critères, sauf dans le cas des coproductions minoritaires où la commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Au vu de l'ensemble des éléments transmis et sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est confirmée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de la commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

En cas d'égalité des voix, la commission ajourne le dossier et auditionne le producteur lors d'une commission ultérieure afin de recueillir des précisions et informations complémentaires.

À l'issue de cette deuxième réunion de la commission, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est accordée.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

Dans le cas où la dérogation n'est pas accordée, il est demandé au producteur de procéder aux régularisations nécessaires pour remplir effectivement l'ensemble des critères fixés par l'article 2 de l'annexe III pour des motifs et à l'issue d'un délai que la commission détermine.

À défaut de régularisation dans le délai précité, le producteur devra régulariser la situation salariale des personnels concernés en conformité avec la convention collective.

En cas de non-respect avéré des obligations du producteur conditionnant l'obtention de la dérogation, la société de production devra rétablir la situation pour se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles. En outre, la commission peut décider d'interdire le dépôt d'un nouveau dossier de demande d'application de l'annexe III à la société de production pendant une durée qu'elle définit en fonction de la gravité des manquements constatés, et au maximum pendant deux ans à compter de la date de la demande de confirmation. Cette faculté n'exclut toutefois pas, par ailleurs, le refus de délivrance de la dérogation pour le film concerné par les manquements.

(1) (2) Ces postes correspondent aux lignes figurant sur la fiche « devis » de la demande d'agrément type du CNC.

Article 4: Suivi de l'activité de la commission

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910011

La commission paritaire se réunit annuellement afin de faire un état du nombre de films ayant bénéficié de l'annexe III, conformément aux stipulations de l'article 9 de ladite annexe.

L'assiette du calcul prévu au titre de l'article 9 de l'annexe III du titre II repose sur le bilan annuel de l'année N-1, établi par le centre national du cinéma et de l'image animée. Sauf disposition transitoire, l'année d'exercice de la commission est une année civile du 1er janvier au 31 décembre.

La commission informe les organisations de salariés et les organisations de producteurs dès lors que le nombre de films ayant bénéficié du dispositif de l'annexe III du titre II atteint les deux tiers du plafond fixé par l'annexe, afin que celles-ci débattent des modalités éventuelles d'application du plafond à envisager pour ne pas perturber les projets de films envisagés.

Article 5: Entrée en vigueur

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910012

Le présent règlement intérieur fait partie intégrante de l'annexe III. Il est conclu en application des dispositions propres à ladite annexe pour une durée déterminée de cinq ans.

Il entre en vigueur au même moment que l'annexe III, soit à compter du 11 avril 2025.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Annexe II Grilles des salaires minima garantis en application de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910014

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon l'annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires définis selon l'annexe III durant la période de préparation antérieure à l'obtention de la dérogation est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens. Si la dérogation n'est pas obtenue ou demandée, une régularisation des salaires versés selon la grille de salaires définie en annexe I du titre II est opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 1er: Grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures et montant des indemnités repas et casse-croûte

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910015

(Applicable sur dossier examiné par La commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Au-delà de 850 €, le montant du salaire minimum garanti est égal à 850 € augmenté de 37 % de la différence entre le salaire de référence et les 850 €.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
1er assistant costume cinéma	1 052,63 €	690,05 €	1 397,66 €

1er assistant décorateur cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
1er assistant monteur cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2e assistant décorateur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
2e assistant monteur cinéma	559,32 €	-	559,32 €
2e assistant opérateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
3e assistant décorateur cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant bruiteur	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant maquilleur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Bruiteur	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 091,35 €	821,88 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 024,35 €	593,72 €	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €

Chef monteur cinéma	1 213,73 €	1 238,65 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 148,31 €	1 015,88 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 007,67 €	536,94 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 024,74 €	595,07 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	937,87 €	299,22 €	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Costumier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 529,36 €	2 313,51 €	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Habilleur cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	920,73 €	240,86 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Toupilleur de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Mixeur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	939,11 €	303,44 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	998,33 €	505,13 €	1 250,90 €

Secrétaire de production cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	954,06 €	354,37 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €

Montant de l'indemnité repas : 18,56 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Article 2: Grille des salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910016

(Applicable sur dossier examiné par La commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Il est à noter que les grilles de salaires relatives aux durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence ne sont pas obligatoirement applicables.

Rappel : Dans la CCNPC, les grilles de salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence prévues à l'article 30 du titre II de la CCNPC ne sont pas obligatoirement applicables. En cas de recours à la grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures, les heures

supplémentaires éventuelles sont rémunérées conformément aux majorations prévues à l'article 37 du titre II de la CCNPC.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 184,21 €	776,31 €	1 572,37 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 103,00 €	590,20 €	1 398,10 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	974,11 €	151,28 €	1 049,75 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 100,77 €	582,62 €	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 132,23 €	599,27 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 293,03 €	1 237,31 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 148,06 €	653,21 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 405,82 €	1 530,98 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 152,39 €	667,94 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 160,61 €	370,28 €	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €

Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 701,88 €	2 629,62 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 166,59 €	806,74 €	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	982,41 €	89,10 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 001,94 €	155,60 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	52	56	1 565,79 €	1 026,45 €	2 079,02 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 455,96 €	779,07 €	1 845,50 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 285,83 €	199,69 €	1 385,67 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 453,02 €	769,06 €	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 497,05 €	792,37 €	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €

Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 706,79 €	1 633,25 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 518,00 €	863,68 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 858,81 €	2 024,30 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 523,72 €	883,16 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 559,20 €	497,45 €	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 246,48 €	3 471,10 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 539,89 €	1 064,89 €	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 298,97 €	117,81 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 324,79 €	205,73 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €

Article 3: Salaire minimum garanti des réalisateurs cinéma

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910017

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 651,15 €.

Montant intéressement : 2 728,24 €.

Annexe III Exemples de clauses à faire figurer dans les contrats de travail des techniciens engagés sous le régime de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-04-11 · KALIARTI000051910018

Clause annexe III/lorsque la demande de dérogation a été obtenue lors de la signature du contrat

Compte tenu du budget et des conditions de production prévisionnelles du film visé à l'article (à compléter) du présent contrat, la société a fait une demande d'application de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique.

Cette demande de dérogation a été obtenue le (à compléter) auprès de la commission paritaire dérogatoire visée à l'article 1er de l'avenant à la convention collective du (à compléter).

L'application de l'annexe III implique pour la production :
– l'organisation d'une réunion préalable avec les salariés engagés ou pressentis pour leur exposer l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail, examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III et étudier les alternatives organisationnelles et artistiques (point 4 de l'article 2 de l'annexe III) ;
– la transmission annuelle de redditions de comptes précisant les recettes nettes part producteur (RNPP) générées par le film et la part revenant au versement des intéressements des techniciens, ce pendant une durée de cinq ans.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.).

Clause annexe III/lorsque la demande de dérogation n'a pas encore été obtenue lors de la signature du contrat

Compte tenu du budget et des conditions de production prévisionnelles du film visé à l'article (à compléter) du présent contrat, la société fera une demande d'application de l'annexe III du titre II de la convention collective de la production cinématographique.

Cette demande de dérogation devra avoir été obtenue auprès de la commission paritaire dérogatoire visée à l'article 1er de l'avenant à la convention collective du (à compléter) avant le début du tournage.

Aussi les conditions de rémunération prévues à l'article (à compléter) du présent contrat sont établies sous réserve de la délivrance de cette dérogation.

L'application de l'annexe III implique pour la production :
– l'organisation d'une réunion préalable avec les salariés engagés ou pressentis pour leur exposer l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail, examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III et étudier les alternatives organisationnelles et artistiques (point 4 de l'article 2 de l'annexe III) ;
– la transmission annuelle de redditions de comptes précisant les recettes nettes part producteur (RNPP) générées par le film et la part revenant au versement des intéressements des techniciens, ce pendant une durée de cinq ans.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.).

Clause Intéressements annexe III

Conformément à l'avenant du 26 mars 2025, dans le cadre de l'application de l'annexe III du titre II de la convention collective, le salarié pourra percevoir un montant d'intéressement aux recettes d'exploitation du film correspondant à une participation aux recettes nettes part producteur du film.

Le montant de l'intéressement versé au salarié sera au plus égal à deux fois la différence entre le montant du salaire minimum de l'annexe I ou II du titre II de la convention collective prévu pour la fonction occupée par le salarié et le montant du salaire de l'annexe III ou 3 bis du titre II appliqué au salarié, heures majorées comprises.

Cette rémunération complémentaire et aléatoire sera versée au salarié si les recettes nettes part producteur du film sont positives.

En application des articles 4 à 8 de l'annexe III du titre II de la convention collective, les modalités de versement de l'intéressement sont les suivantes : sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour) : 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux ; 50 % sont délégués au paiement des intéressements dévolus aux techniciens (cotisations et contributions sociales comprises).

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des intéressements sera répartie entre les salariés bénéficiaires, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Le versement des intéressements dus au salarié interviendra lorsque leur montant atteindra 200 euros bruts. Lorsque le montant des intéressements n'atteint pas ce seuil, la somme est reportée chaque année pendant une durée maximum de cinq ans, durée à l'issue de laquelle les intéressements sont en tout état de cause versés au salarié, quel qu'en soit leur montant. Le salarié peut toutefois faire la demande expresse de se voir régler par le producteur les intéressements qui lui sont dus annuellement, quel qu'en soit leur montant.

La transmission des redditions de compte par le producteur sera effectuée chaque année pendant cinq ans sur la plateforme dédiée (à compléter) sur laquelle le salarié peut consulter à tout moment les éléments relatifs aux RNPP du film.

Afin de procéder aux éventuels versements de rémunération différée, le salarié est tenu de transmettre tout changement de coordonnées bancaires à l'employeur.

Avenant du 26 septembre 2025 relatif à la classification (titre II de la convention collective)

TEXTES ATTACHÉS

Etendu par arrêté du 26 mars 2026 JORF 3 avril 2026
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2026-05-01.
Texte officiel KALITEXT000053497558

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497571

En application de l'article L. 2241-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné la nécessité d'actualiser les classifications des fonctions du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique, applicable aux techniciens collaborant à la réalisation des films.

Dans cette perspective, plusieurs avenants sont venus modifier certains des titres et définitions de fonctions relevant du titre II de la convention (avenants des 6 mai 2019 et 17 juillet 2019 sur les techniciens de la postproduction, avenant du 28 juin 2021 sur la classification du chef coiffeur cinéma, avenant du 24 février 2022 portant sur les techniciens de la branche son).

Afin de poursuivre cette modernisation au regard des évolutions techniques et de leurs conséquences en termes de pratiques professionnelles et de logistique, apparues depuis l'établissement des listes de métiers en 2012 notamment, ils ont conclu en date du 24 février 2022 un accord de méthode afin d'encadrer et d'ouvrir plus largement cette négociation en tenant compte de l'ambition qu'elle revêtait au regard de l'excellence technique et artistique indispensable au développement de la production cinématographique et de films publicitaires, en vue de conclure un accord plus large sur les classifications.

Ils soulignent que ces modifications entendent préciser certains des différents titres et définitions à l'intérieur des branches professionnelles existantes, en prenant acte de la réalité des besoins techniques, sans que ne soient modifiés ni le volume d'emploi, ni le périmètre des activités visées qui le déterminent.

Ces précisions n'ont pour objet que la prise en compte de la complexification de certaines tâches, de l'importance nouvelle donnée aux échanges numériques et du travail en réseau, ainsi que des pratiques environnementales souhaitables, rappelant que toutes ces fonctions révisées en tant que de besoin sont spécifiques à l'activité de réalisation des films et n'ont aucune équivalence dans le domaine interprofessionnel.

Parvenus à ce point de la négociation, les partenaires sociaux ont négocié et établi le présent accord d'étape afin d'entériner les modifications relatives aux branches professionnelles suivantes : décoration, construction de décors, collaborateurs techniques spécialisés, administration, réalisation, image.

Le présent accord a également pour objet l'amélioration sur certains points des conditions de sécurité sur les tournages. La précision qu'il apporte comporte également la volonté de mieux cibler certains enjeux relatifs à la formation professionnelle initiale et continue. Il vise enfin à instituer une meilleure lisibilité dans la progression hiérarchique de certaines fonctions eu égard aux compétences requises et à la responsabilité technique et artistique incombant aux salariés concernés.

Enfin, il convient de préciser que dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux ont procédé à la revalorisation de certains niveaux de salaires minima garantis afin notamment de prendre en compte la nécessité de parvenir à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, tant pour ce qui concerne l'accès aux emplois et la progression hiérarchique que pour l'égalité de traitement en termes de salaires.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497562

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497564

Le présent avenant a pour objet de réviser la classification des fonctions du titre II de la convention collective.

Cette révision a pour conséquence la suppression, la modification ou la création de certaines fonctions ainsi que les montants des salaires minima garantis afférents définis dans les annexes I, II, III et III bis du même titre.

Les parties conviennent également de tirer les conséquences de leurs travaux en modifiant l'article 15 du titre II.

Article 3: Titres et définitions des fonctions

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497565

L'article 2 du titre II de la présente convention est modifié de la façon suivante :

3.1. Branche décoration

3.1.1. En suite de la fonction d'ensemblier décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Superviseur de décor cinéma
Cadre

Lorsque le film nécessite la répartition de l'équipe décoration en plusieurs sous-équipes intervenant simultanément sur différents décors, il organise le département décor sous les directives du chef décorateur cinéma qu'il doit pouvoir remplacer en cas d'absence temporaire.

À ce titre, il collabore à la conception des décors, coordonne les équipes décoration et construction en établissant les grilles calendaires de travail, supervise la partie technique, établit et assure le suivi du budget estimatif décoration global, assisté par l'administrateur de décor. Dans ce cadre, il est l'interlocuteur direct du directeur de production cinéma. »

3.1.2. En lieu et place du texte de définition de fonction de premier assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Premier assistant décorateur cinéma
Cadre

Il seconde le chef décorateur cinéma 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, et collabore à la conception des plans.

En l'absence de superviseur de décor cinéma, il participe à l'établissement du budget estimatif décoration et coordonne, selon le plan de travail, les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors. »

3.1.3. En suite de la fonction de deuxième assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant dessinateur décoration cinéma
Non-cadre

Il assiste le second assistant décorateur cinéma dans ses fonctions d'exécution de plans, éléments de graphisme et détails techniques simples. Il peut participer à la réalisation de maquettes d'études de représentation des décors, toujours sous la supervision du deuxième assistant décorateur cinéma. »

3.1.4. En suite de la fonction de troisième assistant décorateur cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Administrateur de décor cinéma
Non-cadre

Sous la direction du chef décorateur cinéma et/ou du superviseur de décor, il est chargé du suivi du budget, des commandes et des factures en lien avec l'administration de production du film.

Il veille à la bonne coordination entre les fournisseurs et la production. »

3.1.5. En suite de la fonction d'ensemblier cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant ensemblier cinéma
Non-cadre

Il assiste l'ensemblier cinéma dans ses fonctions de prospection, de livraison et de restitution en temps utile de meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors. Il aide également à leur mise en place dans le décor sous la supervision de l'ensemblier cinéma. »

3.1.6. En lieu et place du texte de définition de fonction de régisseur d'extérieurs cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Régisseur d'extérieurs cinéma
Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture, de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, matériaux, etc., 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. »

3.1.7. En suite de la fonction de régisseur d'extérieurs cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant régisseur d'extérieurs cinéma
Non-cadre

Il assiste le régisseur d'extérieurs cinéma dans l'approvisionnement, la fourniture, la restitution aux fournisseurs des accessoires, matériaux, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. »

3.1.8. En lieu et place du texte de définition de fonction d'accessoiriste de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Accessoiriste de plateau cinéma
Non-cadre

Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma et de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place des raccords de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues.

Il veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords de scène indiqués sur 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. »

3.1.9. En suite de la fonction d'accessoiriste de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant accessoiriste de plateau cinéma
Non-cadre

Il assiste l'accessoiriste de plateau cinéma dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci. Il assure la gestion des accessoires stockés dans l'espace de l'accessoiriste (camion, local etc.), veille à la préparation et au rangement des accessoires jouant, et seconde l'accessoiriste de plateau cinéma sur le plateau lors des opérations nécessitant la présence d'un assistant accessoiriste de plateau cinéma. »

3.1.10. En lieu et place du titre de fonction d'accessoiriste de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction d'« accessoiriste aux meubles cinéma ».

3.1.11. En lieu et place du texte des définitions de fonctions d'infographiste de décor cinéma et illustrateur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, sont substituées les définitions de fonction suivantes :

« Infographiste de décor cinéma
Non-cadre

Il est 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. »

Illustrateur de décor cinéma
Non-cadre

Il est 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. »

3.2. Branche construction de décors

3.2.1. Les titres et définitions de fonctions de chef électricien de construction cinéma, sous-chef électricien de construction cinéma et électricien de construction cinéma sont déplacés dans la branche électriciens de prise de vues, en suite de la fonction de conducteur de groupe cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective.

3.2.2. En lieu et place du titre de fonction de chef menuisier de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction de « chef menuisier traceur de décor cinéma ».

3.2.3. En lieu et place du titre de fonction de sous-chef menuisier de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substitué le titre de fonction de « sous-chef menuisier traceur de décor cinéma ».

3.2.4. En lieu et place du texte de définition de fonction de chef sculpteur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Chef sculpteur de décor cinéma
Non-cadre

Sous les directives du chef 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 ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. »

3.2.5. En suite de la fonction de chef staffeur de décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Sous-chef staffeur de décor cinéma
Non-cadre

Staffeur capable de seconder le chef staffeur de décor, notamment dans la coordination des équipes de moulage et de staff nécessaires au décor. »

3.2.6. En suite de la fonction peintre en faux bois et patine décor cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Rippeur de meublage et de construction cinéma
Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier cinéma, du premier assistant décorateur cinéma, du régisseur d'extérieurs cinéma ou du chef constructeur cinéma, il est, avec son binôme, un spécialiste garant de la manutention et du transport des meubles, des œuvres d'art, des éléments et matériaux nécessaires à la mise en place des décors. Il veille à leur intégrité, à leur bon chargement et à leur bon arrimage. Dans le cadre de sa fonction, il assure la conduite du véhicule adapté au transport. Il participe à l'aménagement et au déménagement des décors de cinéma. »

3.3. Branche collaborateurs techniques spécialisés

3.3.1. Les termes « armes à feu » de la définition de fonction de superviseur d'effets physiques cinéma sont supprimés.

3.4. Branche administration

3.4.1. En suite de la fonction de directeur de production cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Coordinateur de production cinéma
Cadre

Collaborateur direct du directeur de production cinéma, de l'ensemble des chefs de poste et des agents artistiques, il assure la coordination générale, soit la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de liaisons entre les départements et l'administration, la gestion et le suivi des dossiers administratifs et juridiques (en collaboration avec la production et ses services juridiques). Il veille à leurs conformités avec la réglementation en vigueur, sous l'aval du directeur de production.

Il supervise les procédures d'engagement des salariés de chacun des départements de la production du film. Il prend en charge l'ensemble des demandes dérogatoires nécessitées par le tournage (notamment emploi de

mineur, dérogation de nuit, visas).

Il centralise et transmet l'ensemble des informations liées au tournage à l'ensemble des équipes.

Il assure la liaison avec le ou les coproducteurs étrangers ou avec le producteur étranger en cas de production exécutive.

Il encadre le travail des assistants de production et des assistants de production adjoints s'il y a lieu et peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous les directives du directeur du production.

En publicité, il assure également la coordination des dossiers artistiques, le suivi du casting et la liaison avec l'agence et l'annonceur. »

3.4.2. Le titre et la définition de fonction de secrétaire de production cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont supprimés.

3.4.3. En suite de la fonction d'administrateur adjoint comptable cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés les titres et les définitions de fonctions suivants :

« Assistant de production
Non-cadre

Il est l'assistant du directeur de production et/ou du coordinateur de production cinéma. Il peut être chargé, sous ses/leurs directives et leur contrôle, des travaux d'assistanat administratif.

Il effectue des tâches de suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film concernés.

Il peut être chargé de l'établissement de documents organisationnels tels que les bibles et les feuilles de service en collaboration avec la mise en scène et la régie.

Il peut assurer le suivi logistique des voyages et hébergements.

Il peut être engagé pour des études préalables. Dans ce cas, sous les directives du producteur ou de son représentant, il effectue les tâches administratives que nécessitent le développement ou le financement d'un projet, notamment la préparation des dossiers de production.

Assistant de production adjoint
Non-cadre

Il exécute des tâches simples de secrétariat sous la direction du coordinateur de production cinéma et/ou de l'assistant de production cinéma. »

3.5. Branche réalisation

3.5.1. En lieu et place du titre de fonction et du texte de définition de fonction de premier assistant à la distribution des rôles cinéma de l'article 2 du titre II de la convention collective, sont substitués le titre et la définition de fonction suivants :

« Directeur de casting cinéma
Cadre

Le directeur de casting cinéma est le collaborateur artistique du réalisateur, responsable de la recherche et des propositions de distribution des acteurs pour interpréter les personnages, majeurs ou mineurs, en fonction du scénario et en accord avec les orientations de création définies par le réalisateur et le producteur.

À ce titre, il intègre les contraintes artistiques et financières propres à chaque film et tient compte de l'évolution potentielle de celles-ci en fonction des propositions qu'il émet en veillant à préserver la cohérence de ses choix.

Son expertise repose sur une connaissance approfondie du parcours des acteurs, de leurs compétences et aptitudes, et de leur capacité à s'adapter à différents types de rôles.
Il guide les comédiens dans leur interprétation pendant les auditions qu'il organise sous forme de mises en scène et de jeu, de mises en situation, de scènes partagées avec d'autres acteurs, afin d'évaluer avec le réalisateur et le producteur leur capacité à incarner pleinement les personnages et s'intégrer dans l'univers du film.

Il peut être engagé pour des études préalables qui consistent notamment à prospecter les acteurs ayant vocation à incarner les rôles principaux susceptibles notamment de générer de l'intérêt auprès du public. »

3.5.2. En suite de la fonction de directeur de casting cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Assistant de direction de casting cinéma
Non-cadre

L'assistant de direction de casting cinéma l'assiste dans toutes ses tâches et assure principalement la coordination des auditions, la gestion des communications avec les acteurs et actrices et leurs agents, ainsi que l'organisation logistique des séances de casting, aux fins d'optimiser la synchronisation de toutes ces étapes. »

3.5.3. En lieu et place du texte de définition de fonction de chargé de la figuration cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective, est substituée la définition de fonction suivante :

« Chargé de la figuration cinéma
Non-cadre

En collaboration avec le réalisateur et les assistants réalisateurs, et sur la base du scénario, il est chargé de rechercher les acteurs de complément correspondants aux besoins narratifs et visuels du film, puis de planifier et d'organiser leur venue sur le plateau à partir des informations consignées sur le plan de travail et la feuille de service.

Il collecte les renseignements individuels nécessaires à leur embauche et transmet à l'administration de production les informations permettant d'établir leurs bulletins de salaire et les attestations afférentes.

Il peut être chargé de rechercher les interprètes, notamment pour les rôles que le directeur de casting ne prend pas en charge.

Il peut être amené à encadrer un ou plusieurs assistants. »

3.5.4. En suite de la fonction d'assistant au chargé de la figuration cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonction suivants :

« Repéreur cinéma
Cadre

À partir du scénario et suivant les indications du réalisateur et du producteur (ou de son représentant), le repéreur recherche et propose des lieux correspondant aux différents décors.

En accord avec le directeur de production, il définit le cadre de sa mission ainsi que les moyens humains et matériels nécessaires.

En s'appuyant sur ses connaissances historiques, géographiques, architecturales et patrimoniales, il organise ses prospections pour identifier des lieux adaptés aux exigences artistiques, techniques et économiques du projet.

Il se déplace sur site pour vérifier l'adéquation du potentiel décor aux intentions scénaristiques et de la mise en scène, en tenant compte des interventions possibles du chef décorateur et du directeur de la photographie. Il

évalue les contraintes logistiques et transmet aux gestionnaires, propriétaires ou occupants des lieux les informations nécessaires pour anticiper l'accueil du tournage.

Il recueille et présente les éléments permettant d'éclairer l'avis du réalisateur et des différents collaborateurs concernés. Il organise les visites et accompagne la prise de décision. Il ajuste ses recherches en fonction de l'évolution du projet. »

3.6 Branche image

3.6.1. En suite de la fonction de photographe de plateau cinéma de l'article 2 du titre II de la présente convention collective sont ajoutés le titre et la définition de fonctions suivants :

« Étalonneur cinéma
Cadre

En collaboration avec le réalisateur et le directeur de la photographie, l'étalonneur cinéma assure la cohérence esthétique et artistique de l'apparence des images du film.

Avant le tournage, il propose, le cas échéant, la texture et l'équilibre photométrique et colorimétrique général, adaptés à la mise en scène et au scénario. À ce titre, il participe de même à la mise en place des dispositifs techniques en collaboration avec le directeur de la photographie cinéma, y compris lors des essais caméra.

Durant le tournage, il supervise, s'il y a lieu, les préréglages nécessaires pour assurer le rendu souhaité du grain, des tonalités et des ambiances.

Lors des opérations de post-production, il réalise les différents équilibres assurant la cohérence de pose et de coloration d'un plan à l'autre et d'une séquence à l'autre.

L'étalonneur cinéma peut encadrer une équipe dont il coordonne les interventions en fonction de la planification des taches et de leur simultanéité.

Assistant étalonneur cinéma
Non-cadre

L'assistant étalonneur assiste l'étalonneur dans sa fonction. Plus particulièrement, il prépare les éléments nécessaires à l'étalonnage tels que les rushes, les effets visuels destinés à être incrustés (VFX) et les éléments annexes. Il assure la conformation du film et les exports sous la supervision de l'étalonneur cinéma. Il collabore à la mise en ordre des sessions d'étalonnage. »

Article 4: Salaires minima garantis

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497566

4.1 La fonction et le montant du salaire minimum garanti de la fonction secrétaire de production sont supprimés des tableaux des annexes I, II, III et III bis du titre II de la convention collective.

4.2. Certains titres de fonctions sont remplacés comme suit dans les tableaux des annexes I et III du titre II de la convention collective :

Titre de fonction supprimé	Titre de fonction en remplacement
Premier assistant à la distribution des rôles cinéma	Directeur de casting cinéma
Chef menuisier de décor cinéma	Chef menuisier traceur de décor cinéma
Sous-chef menuisier de décor cinéma	Sous-chef menuisier traceur de décor cinéma

4.3. Le titre de fonction accessoiriste de décor cinéma est remplacé par le titre de fonction accessoiriste aux meubles cinéma dans les tableaux des annexes I, II III et III bis du titre II de la convention collective.

4.4. Le montant du salaire minimum garanti des fonctions de directeur de casting cinéma et de chargé de la figuration cinéma est réévalué dans les conditions ci-après définies 4.4.1 Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est modifié comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Directeur de casting cinéma	1 551,31 €
Chargé de la figuration cinéma	1 121,74 €

4.4.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est modifié comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Directeur de casting cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Chargé de la figuration cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €

4.5. Les titres des fonctions créées par l'article 2 indiquées ci-après sont insérés dans les tableaux des annexes I et III du titre II de la CCNPC.

4.5.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Assistant dessinateur décoration cinéma	912,86 €
Administrateur de décor cinéma	1 310,82 €
Assistant de direction de casting cinéma	1 070,37 €
Repéreur cinéma	1 479,49 €
Étalonneur cinéma	2 110,45 €
Assistant étalonneur cinéma	1 121,74 €

4.5.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Assistant dessinateur décoration cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Administrateur de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1310,82 €
Assistant de direction de casting cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Repéreur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Étalonneur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Assistant étalonneur cinéma	950,54 €	79,20 €	1 121,74 €

4.6. Les titres des fonctions créées par l'article 2 indiquées ci-après sont insérés dans les tableaux des annexes I, II et III et III bis du titre II de la CCNPC.

4.6.1. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe I du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	1 930,06 €
Assistant ensemblier cinéma	912,86 €

Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	912,86 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	912,86 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	1 044,21 €
Coordinateur de production cinéma	1 364,56 €
Assistant de production cinéma	1 070,37 €
Assistant de production adjoint cinéma	534,74 €

4.6.2. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti pour les durées de travail comprenant des durées d'équivalence pour les fonctions listées ci-dessous est fixé à l'annexe II du titre II de la CCNPC comme suit :

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	42	45	2 111,00 €
Assistant ensemblier cinéma	43	46	1 026,97 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	43	46	1 026,97 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 026,97 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	44	45	1 213,89 €
Coordinateur de production cinéma	43	46	1 535,13 €
Assistant de production	43	46	1 204,17 €
Assistant de production adjoint	43	46	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
Superviseur de décor cinéma	51	55	2 786,52 €
Assistant ensemblier cinéma	52	56	1 357,88 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	52	56	1 357,88 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 357,88 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	53	55	1 644,63 €
Coordinateur de production cinéma	52	56	2 029,78 €
Assistant de production	52	56	1 592,18 €
Assistant de production adjoint	52	56	795,43 €

4.6.3. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti sur une base de 39 heures à l'annexe III du titre II de la CCNPC pour les fonctions listées ci-dessous est fixé comme suit :

Fonctions	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	1 249,62 €	1 360,87	1 930,06 €
Assistant ensemblier cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €

Rippeur de meublage et de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Coordinateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Assistant de production cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Assistant de production adjoint cinéma	534,74 €	–	534,74 €

4.6.4. Le montant du salaire minimum hebdomadaire garanti pour les durées de travail comprenant des durées d'équivalence pour les fonctions listées ci-dessous est fixé à l'annexe III bis du titre II de la CCNPC comme suit :

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Assistant ensemblier cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	44	45	1 071,66 €	284,47 €	1 213,89 €
Coordinateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Assistant de production	43	46	1 047,98 €	312,37 €	1 204,17 €
Assistant de production adjoint	43	46	601,58 €	–	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Intéressement	Salaire de référence
Superviseur de décor cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Assistant ensemblier cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	53	55	1 411,59 €	466,07 €	1 644,63 €
Coordinateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
Assistant de production	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Assistant de production adjoint	52	56	795,43 €	–	795,43 €

Article 5: Interdiction du recours à des entreprises de travail temporaire dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497567

Dans le cadre de la présente négociation, les parties ont souhaité clarifier la portée de la rédaction de l'article 15 du titre II en le remplaçant par la rédaction suivante :

« Interdiction du recours à but lucratif à des entreprises de travail temporaire ou de prestation de service

En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 2 du chapitre Ier du titre II, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce dans le cadre d'une opération de fourniture de main-d'œuvre à but lucratif.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de production déléguées.

Une société de production peut toutefois recourir aux services d'une entreprise tierce pour lui déléguer la réalisation d'une prestation de service ou d'une commande livrable exclusive de tout prêt de main-d'œuvre à but lucratif.

Cette prestation est indépendante de la réalisation du film, réalisée en dehors de tout lien de subordination et ne se rattache à aucun des services organisés que constituent les branches des métiers visés à l'article 2 du présent titre.

Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction. »

Article 6: Poursuite des travaux

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497568

Les parties s'engagent à poursuivre les négociations engagées en vue d'actualiser, en tant que de besoin, les classifications des fonctions visées à l'article 2 du titre II de la présente convention collective, en cohérence avec l'objectif de l'accord de méthode du 24 février 2022 relatif à négociation sur la classification. Une attention particulière sera portée à la poursuite de l'actualisation de la branche image, notamment au regard des réflexions déjà entamées autour de l'opportunité de la création d'une fonction d'étalonneur de rushes.

Article 7: Entrée en vigueur. Dépôt. Extension

vigueur eten · Depuis le 2026-05-01 · KALIARTI000053497569

Les dispositions de l'article 3 qui concernent la modification de définitions de fonctions préexistantes ou de salaires minima de fonctions préexistantes et de l'article 5 du présent avenant entreront en vigueur selon les modalités définies à l'article 35 du titre I de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les dispositions de l'article 3 qui concernent la modification d'intitulés de fonctions ou la création d'intitulés de fonctions ou la création de nouvelles fonctions entreront en vigueur à la date de la publication au Journal officiel de l'arrêté intégrant lesdites fonctions dans l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention d'assurance chômage.

Il fera l'objet du dépôt institutionnel prévu à l'article 3 du titre II de ladite convention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Accord du 9 juillet 2014 relatif aux artistes-interprètes engagés sur un court métrage (titre III - salariés de l'équipe artistique)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 21 décembre 2015 JORF 5 janvier 2016
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2023-09-01.
Texte officiel KALITEXT000030440759

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Article

vigueur eten · Depuis le 2014-09-01 · KALIARTI000030440762

En raison de l'économie qui préside aujourd'hui, généralement à la production de films de court métrage, les parties signataires conviennent que les dispositions du sous-titre Ier du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique s'appliquent aux films de court métrage sous réserve des modifications suivantes.
Il est rappelé que ces aménagements 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 du titre III applicables aux productions de long métrage seraient applicables, et ce de manière rétroactive.
Pour les courts métrages, les présentes dispositions s'appliquent aux cascadeurs artistes-interprètes.
Des dispositions spécifiques devront être négociées pour les cascadeurs qui ne sont pas artistes-interprètes.

Article 1er: Contrat de travail

vigueur eten · Depuis le 2014-09-01 · KALIARTI000030440763

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 postsynchronisation 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 7 jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus. Le salaire hebdomadaire est déclaré en cachets journaliers. La rémunération de l'engagement à la semaine est indivisible.

Article 2: Conditions de rémunération

vigueur eten · Depuis le 2014-09-01 · KALIARTI000030440764

Les majorations pour travail un jour férié (à l'exception du 1er Mai), travail le dimanche, travail de nuit, dépassement journalier, sont fixées à 10 % du salaire horaire de base minimum garanti défini en annexe pour les artistes-interprètes engagés sur un court métrage.
Ces majorations se cumulent avec un plafond fixé à 20 % du salaire horaire de base minimum garanti, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail.
Le montant du salaire horaire de base minimum garanti correspond au montant au titre de 8 heures de travail effectif divisé par 8.
La prime de courte durée prévue à l'article 3.2 du sous-titre Ier 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 postsynchronisation (cf. art. 3.4 du sous-titre Ier).

Article 3: Durée du travail

vigueur eten · Depuis le 2014-09-01 · KALIARTI000030440767

Le salaire minimum journalier prévu en annexe du présent accord couvre respectivement :
– pour un salaire « journée » :
– 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage) ;
– et la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle ;
– pour un salaire « demi-journée » valable pour la postsynchronisation :
– 4 heures de travail effectif ;
– et la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.
Par ailleurs, l'indemnité pour heures anticipées prévue à l'article 4.1.1.2 du sous-titre Ier ne s'applique pas en cas d'engagement sur un court métrage.

Article 4: Voyages

vigueur eten · Depuis le 2014-09-01 · KALIARTI000030440770

Les déplacements en voyage ferroviaire s'effectuent dans les conditions suivantes sauf impossibilité matérielle :
– de jour : en 2e classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une place en 1re classe ;
– de nuit : en couchette de 2e classe, l'employeur devant faire ses meilleurs efforts pour proposer au salarié une couchette en 1re classe.
Par ailleurs, l'article 5.2.2 relatif à l'indemnisation des heures de voyage ne s'applique pas en cas d'engagement pour un court métrage. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail.
(Arrêté du 21 décembre 2015 - art. 1)

Annexe

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049100874

Salaires minima garantis

Engagement à la journée

Rémunération minimum journalière de 149,50 € incluant :
– 119,60 € au titre de 8 heures de travail effectif et fixation de la prestation ;
– 29,90 € au titre de la rémunération prévue à l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Engagement à la semaine

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 5 jours : 560,68 € incluant 20 % au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 6 jours : 672,72 € incluant 20 % au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle se décompose comme suit :
– 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
– 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
– 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et “ en ligne ” ;
– 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
– 13 % pour toutes autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

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.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord et conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 sont applicables en tenant compte de la présente annexe.

Accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires du personnel technique (titre II)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 7 décembre 2015 JORF 17 décembre 2015
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2017-12-09.
Texte officiel KALITEXT000031521844

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 7 décembre 2015 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521847

Le présent accord s'applique au personnel des emplois techniques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la production cinématographique (ci-après dénommée la « CCNPC »).

Article 2: Revalorisation des salaires minima conventionnels du personnel technique

vigueur eten · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521848

Les salaires minima conventionnels des salariés techniciens relevant du titre II de la CCNPC sont revalorisés de 1,2 % à la date d'entrée en vigueur du présent accord, selon les grilles des minima exprimées en euros prévues dans les articles ci-après.

Article 2.1: Annexe I du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord

vigueur eten · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521849

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées à 25 %.

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire

Auxiliaire de réalisation cinéma Technicien retour image cinéma Assistant scripte cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Assistant comptable de production cinéma Auxiliaire de régie cinéma 3e assistant décorateur cinéma 2e assistant monteur cinéma	471,90
Habilleur cinéma Tapissier de décors cinéma	834,76
Secrétaire de production cinéma	879,77
Costumier cinéma Couturier cinéma Teinturier patineur costumes cinéma Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	979,52
2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma Répétiteur cinéma Responsable des enfants cinéma Régisseur adjoint cinéma Administrateur adjoint comptable cinéma 2e assistant opérateur cinéma 1er assistant monteur cinéma	985,92
Photographe de plateau cinéma Accessoiriste de plateau cinéma Accessoiriste de décors cinéma Animatronicien cinéma	1 180,14
Assistant opérateur du son cinéma Assistant bruiteur Assistant mixeur cinéma Assistant effets physiques cinéma	1 185,42
2e assistant décorateur cinéma Infographiste de décors cinéma Illustrateur de décors cinéma Chef tapissier cinéma Régisseur d'extérieurs cinéma Chef d'atelier costumes cinéma Chef coiffeur cinéma	1 216,66
Chef maquilleur cinéma	1 226,64
1er assistant opérateur cinéma Technicien d'appareils télécommandés (prises de vues) cinéma	1 268,24
Peintre d'art de décors cinéma Scripte cinéma	1 216,66
Administrateur de production cinéma	1 268,24
1er assistant décorateur cinéma Ensemblier cinéma	1 336,20
1er assistant à la distribution des rôles cinéma Coordinateur de post-production cinéma Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	1 378,53
Chef monteur son cinéma	1 446,88
Conseiller technique à la réalisation cinéma Cadreur cinéma Chef monteur cinéma	1 636,03
Cadreur spécialisé cinéma Chef costumier cinéma Chef opérateur du son cinéma Bruiteur Mixeur cinéma Ensemblier décorateur cinéma Superviseur d'effets physiques cinéma	1 810,91
Créateur de costumes cinéma	2 536,47
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	2 570,55

Directeur de la photographie cinéma Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 605,56
Réalisateur cinéma (*)	2 852,34
Réalisateur de films publicitaires	3 542,00
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	927,06
Conducteur de groupe cinéma	1 002,33
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	985,24
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	1 121,81
Maçon de décors cinéma	957,89
Machiniste de construction cinéma Electricien de construction cinéma	960,80
Peintre de décors cinéma	1 005,54
Menuisier de décors cinéma	1 004,61
Peintre en lettres de décors cinéma Peintre faux bois et patine décors cinéma Serrurier de décors cinéma Menuisier-traceur de décors cinéma Staffeur de décors cinéma	1 057,98
Menuisier toupilleur de décors cinéma Maquettiste de décors cinéma	1 130,61
Sculpteur de décors cinéma	1 159,17
Sous-chef machiniste de décors cinéma Sous-chef électricien de décors cinéma	1 034,24
Sous-chef peintre de décors cinéma	1 044,33
Sous-chef menuisier de décors cinéma Sous-chef staffeur de décors cinéma	1 126,33
Chef machiniste de construction cinéma Chef électricien de construction cinéma	1 173,29
Chef peintre de décors cinéma	1 183,38
Chef menuisier de décors cinéma Chef staffeur de décors cinéma Chef serrurier de décors cinéma	1 227,42
Chef sculpteur de décors cinéma	1 227,66
Chef constructeur cinéma	1 400,41
(*) Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au chapitre X du titre II.	

Montant de l'indemnité repas : 17,16 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,97 €.

Réalisateurs

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :

– salaire minimum hebdomadaire de 2 852,34 € brut.
Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :
– application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84 ;
– salaire minimum mensuel de 8 100,66 € brut.
Contrats hors production du film :

– prorata du salaire mensuel figurant ci-dessus ;
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire de 1 870,82 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier de 467,71 € brut.
Films publicitaires :
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire de 3 542,00 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier de 885,50 € brut.

Article 2.2: Annexe II du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord

vigueur eten · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521850

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.
Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI, et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

(En euros.)

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma 3e assistant décorateur cinéma	42	45	516,14
Accessoiriste de décors cinéma	42	45	1 290,78
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 296,55
Régisseur d'extérieurs cinéma Scripte cinéma	42	45	1 330,72
Ensemblier cinéma	42	45	1 461,47
Cadreur cinéma	42	45	1 789,41
Chef opérateur du son cinéma Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 980,69
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	42	46	2 811,54
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 849,83
Auxiliaire de régie cinéma Auxiliaire de réalisation cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Technicien retour image cinéma	43	46	530,88
Habilleur cinéma	43	46	939,10
Secrétaire de production cinéma	43	46	989,74
Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 101,97
2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 109,16
Costumier cinéma	43	46	1 101,97

Régisseur adjoint cinéma 2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 109,16
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 327,66
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 368,74
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 379,96
1er assistant opérateur cinéma Administrateur de production cinéma	43	46	1 426,77
Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 550,84
Chef costumier cinéma	43	46	2 037,28
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	46	47	1 147,24
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 240,38
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 219,24
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 388,24

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 6 jours**		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma 3e assistant décorateur cinéma	51	55	681,30
Accessoiriste de décors cinéma	51	55	1 703,83
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 711,44
Régisseur d'extérieurs cinéma Scripte cinéma	51	55	1 756,55
Ensemblier cinéma	51	55	1 929,14
Cadreur cinéma	51	55	2 362,02
Chef opérateur du son cinéma Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 614,51
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	51	56	3 711,23
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 761,77
Auxiliaire de régie cinéma Auxiliaire de réalisation cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Technicien retour image cinéma	52	56	701,94
Habilleur cinéma	52	56	1 241,70
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 308,66
Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 457,04
2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 466,56
Costumier cinéma	52	56	1 457,04
Régisseur adjoint cinéma 2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 466,56
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 755,46

Chef coiffeur cinéma	52	56	1 809,78
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 824,62
1er assistant opérateur cinéma Administrateur de production cinéma	52	56	1 886,50
Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 050,56
Chef costumier cinéma	52	56	2 693,73
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	56	57	1 541,24
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 666,37
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 637,97
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 865,01

Article 2.3: Annexe III du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée (applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000036174617

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.
Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma Technicien retour image cinéma Assistant scripte cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Assistant comptable de production cinéma Auxiliaire de régie cinéma 3e assistant décorateur cinéma 2e assistant monteur cinéma	471,90	0,00	471,90
Habilleur cinéma Tapissier de décors cinéma	781,73	106,06	834,76
Secrétaire de production cinéma	795,23	169,08	879,77
Costumier cinéma Couturier cinéma Teinturier patineur costumes cinéma Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	825,16	308,73	979,52

2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma Répétiteur cinéma Responsable des enfants cinéma Régisseur adjoint cinéma Administrateur adjoint comptable cinéma 2e assistant opérateur cinéma 1er assistant monteur cinéma	827,08	317,69	985,92
Photographe de plateau cinéma Accessoiriste de plateau cinéma Accessoiriste de décors cinéma Animatronicien cinéma	885,34	589,60	1 180,14
Assistant opérateur du son cinéma Assistant bruiteur Assistant mixeur cinéma Assistant effets physiques cinéma	886,93	596,99	1 185,42
2e assistant décorateur cinéma Infographiste de décors cinéma Illustrateur de décors cinéma Chef tapissier cinéma Régisseur d'extérieurs cinéma Chef d'atelier costumes cinéma Chef coiffeur cinéma	896,30	640,72	1 216,66
Chef maquilleur cinéma	899,29	654,70	1 226,64
1er assistant opérateur cinéma Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	911,77	712,94	1 268,24
Peintre d'art de décors cinéma Scripte cinéma	896,30	640,72	1 216,66
Administrateur de production cinéma	911,77	712,94	1 268,24
1er assistant costume cinéma	921,30	757,40	1 300,00
1er assistant décorateur cinéma Ensemblier cinéma	932,16	808,08	1 336,20
1er assistant à la distribution des rôles cinéma Coordinateur de post-production cinéma Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	944,86	867,34	1 378,53
Chef monteur son cinéma	965,36	963,03	1 446,88
Conseiller technique à la réalisation cinéma Cadreur cinéma Chef monteur cinéma	1 022,11	1 227,84	1 636,03
Cadreur spécialisé cinéma Chef costumier cinéma Chef opérateur du son cinéma Bruiteur Mixeur cinéma Ensemblier décorateur cinéma Superviseur d'effets physiques cinéma	1 074,57	1 472,67	1 810,91
Créateur de costumes cinéma	1 292,24	2 488,46	2 536,47
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	1 302,47	2 536,17	2 570,55
Directeur de la photographie cinéma Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 312,97	2 585,18	2 605,56
Réalisateur cinéma (*)	1 387,00	2 930,68	2 852,34
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	809,42	235,28	927,06
Conducteur de groupe cinéma	832,00	340,66	1 002,33

Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	826,87	316,74	985,24
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	867,84	507,93	1 121,81
Maçon de décor cinéma	818,67	278,45	957,89
Machiniste de construction cinéma Electricien de construction cinéma	819,54	282,52	960,80
Peintre de décor cinéma	832,96	345,16	1 005,54
Menuisier de décor cinéma	832,68	343,85	1 004,61
Peintre en lettres de décor cinéma	848,69	418,57	1 057,98
Peintre faux bois et patine décor cinéma Serrurier de décor cinéma Menuisier-traceur de décor cinéma Staffeur de décor cinéma	848,69	418,57	1 057,98
Menuisier toupilleur de décor cinéma Maquettiste de décor cinéma	870,48	520,25	1 130,61
Sculpteur de décor cinéma	879,75	560,24	1 159,17
Sous-chef machiniste de décor cinéma Sous-chef électricien de décor cinéma	841,57	385,34	1 034,24
Sous-chef peintre de décor cinéma	844,60	399,46	1 044,33
Sous-chef menuisier de décor cinéma Sous-chef staffeur de décor cinéma	869,20	514,26	1 126,33
Chef machiniste de construction cinéma Chef électricien de construction cinéma	883,29	580,01	1 173,29
Chef peintre de décor cinéma	886,31	594,13	1 183,38
Chef menuisier de décor cinéma Chef staffeur de décor cinéma Chef serrurier de décor cinéma	899,53	655,79	1 227,42
Chef sculpteur de décor cinéma	899,60	656,12	1 227,66
Chef constructeur cinéma	951,42	897,97	1 400,41

(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.

Montant de l'indemnité repas : 17,16 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,97 €.

Article 2.4: Annexe III du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée (applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000036174615

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord ;

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

Hebdomadaire sur 5 jours de tournage

(En euros.)

Fonctions	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma 3e assistant décorateur cinéma	42	45	516,14	0,00	516,14
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	918,53	744,49	1 290,78
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	920,27	752,57	1 296,55
Régisseur d'extérieurs cinéma Scripte cinéma	42	45	930,52	800,41	1 330,72
Ensemblier cinéma	42	45	969,74	983,46	1 461,47
Cadreur cinéma	42	45	1 068,12	1 442,57	1 789,41
Chef opérateur du son cinéma Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 125,51	1 710,37	1 980,69
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	42	46	1 374,76	2 873,56	2 811,54
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 386,25	2 927,76	2 849,83
Auxiliaire de régie cinéma Auxiliaire de réalisation cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Technicien retour image cinéma	43	46	530,88	0,00	530,88
Habilleur cinéma	43	46	813,03	252,14	939,10
Secrétaire de production cinéma	43	46	828,22	323,04	989,74
Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	43	46	861,89	480,16	1 101,97
2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma	43	46	864,05	490,22	1 109,16
Costumier cinéma	43	46	861,89	480,16	1 101,97
Régisseur adjoint cinéma 2e assistant opérateur cinéma	43	46	864,05	490,22	1 109,16

Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	929,60	796,12	1 327,66
Chef coiffeur cinéma	43	46	941,92	853,64	1 368,74
Chef maquilleur cinéma	43	46	945,29	869,34	1 379,96
1er assistant opérateur cinéma Administrateur de production cinéma	43	46	959,33	934,88	1 426,77
1er assistant costume cinéma	43	46	970,05	984,90	1462,50
Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	43	46	996,55	1 108,58	1 550,84
Chef costumier cinéma	43	46	1 142,48	1 789,59	2 037,28
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	46	47	875,47	543,54	1 147,24
Conducteur de groupe cinéma	46	47	903,41	673,93	1 240,38
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	897,07	644,34	1 219,24
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	947,77	880,94	1 388,24

Hebdomadaire sur 6 jours de tournage

(En euros.)

	Heures de travail effectif	**Durée incluant la durée d'équivalence**	**Salaire MG**	**Montant intéressement**	**Salaire référence**
Assistant scripte cinéma 3e assistant décorateur cinéma	51	55	681,30	0,00	681,30
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 042,45	1 322,76	1 703,83
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 044,73	1 333,42	1 711,44
Régisseur d'extérieurs cinéma Scripte cinéma	51	55	1 058,27	1 396,57	1 756,55
Ensemblier cinéma	51	55	1 110,04	1 638,20	1 929,14
Cadreur cinéma	51	55	1 239,91	2 244,23	2 362,02
Chef opérateur du son cinéma Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 315,65	2 597,71	2 614,51
Directeur de production cinéma Chef décorateur cinéma	51	56	1 644,67	4 133,12	3 711,23
Directeur de la photographie cinéma	51	56	1 659,83	4 203,88	3 761,77

Auxiliaire de régie cinéma Auxiliaire de réalisation cinéma Assistant au chargé de la figuration cinéma Technicien retour image cinéma	52	56	701,94	0,00	701,94
Habilleur cinéma	52	56	903,81	675,78	1 241,70
Secrétaire de production cinéma	52	56	923,90	769,52	1 308,66
Coiffeur cinéma Assistant maquilleur cinéma	52	56	968,41	977,26	1 457,04
2e assistant réalisateur cinéma Chargé de la figuration cinéma	52	56	971,27	990,58	1 466,56
Costumier cinéma	52	56	968,41	977,26	1 457,04
Régisseur adjoint cinéma 2e assistant opérateur cinéma	52	56	971,27	990,58	1 466,56
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 057,94	1 395,04	1 755,46
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 074,23	1 471,09	1 809,78
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 078,69	1 491,87	1 824,62
1er assistant opérateur cinéma Administrateur de production cinéma	52	56	1 097,25	1 578,50	1 886,50
1er assistant costume cinéma	52	56	1 111,43	1 644,65	1 933,75
Régisseur général cinéma 1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 146,47	1 808,18	2 050,56
Chef costumier cinéma	52	56	1 339,42	2 708,62	2 693,73
Machiniste de prise de vues cinéma Electricien de prise de vues cinéma	56	57	993,67	1 095,14	1 541,24
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 031,21	1 270,32	1 666,37
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 022,69	1 230,56	1 637,97
Chef machiniste de prise de vues cinéma Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 090,80	1 548,41	1 865,01

Article 3: Entrée en vigueur et dépôt

vigueur eten · Depuis le 2015-12-18 · KALIARTI000031521853

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'arrêté d'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension, sans préjudice de l'application dans l'intervalle aux membres de l'API de l'accord ayant le même objet signé par celle-ci le 1er juillet 2012.

Avenant du 15 janvier 2016 portant révision des dispositions relatives à la branche costume (titre II de la convention)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 6 février 2017 JORF 16 février 2017
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2017-02-17.
Texte officiel KALITEXT000033017140

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-02-17 · KALIARTI000033017143

Les parties conviennent :
– de compléter la liste des fonctions de la branche costume en ajoutant un titre et une définition de fonction de « premier assistant costumes cinéma », et de fixer pour cette fonction un salaire minimum dans les annexes salaires ;
– et pour la fonction « costumier cinéma » de substituer à celle existant dans la convention une nouvelle définition de fonction.

Article 1er: Création d'une fonction de « premier assistant costumes cinéma »

vigueur eten · Depuis le 2017-02-17 · KALIARTI000033017144

Au sein de la branche costume de l'article 2 « Titres et définitions de fonctions » du chapitre Ier « Titres des fonctions » du titre II « Techniciens de la production cinématographique », après la fonction de « chef costumier cinéma » et avant la fonction de « costumier cinéma », est ajoutée la fonction de premier assistant costumes comme suit :

« Premier assistant costume » cinéma (cadre)
Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma et/ ou le chef costumier cinéma, avec une fonction d'encadrement d'une équipe, dans la conception, la fabrication, la recherche et les essayages de costumes, dans l'organisation du travail, notamment sur l'élaboration et la gestion du devis costume, ainsi que dans la direction et la gestion du travail de l'équipe dont celui-ci a la responsabilité. Il veille à la logistique du tournage, 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. »

Article 2

vigueur eten · Depuis le 2017-02-17 · KALIARTI000033017145

À la définition de fonction du costumier cinéma existant actuellement dans le texte du titre II est substituée la définition suivante :

« Costumier cinéma (non-cadre)
Sous la direction, selon le cas, du créateur de costumes, du chef costumier ou du premier assistant costumes, il collabore à la recherche et aux essayages de costumes, ainsi qu'à l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks, à la coordination entre les fournisseurs et la production, ainsi qu'à l'entretien des vestiaires des comédiens et au confort de ces derniers tant lors de l'installation des loges

que sur le plateau et assure la supervision de l'activité du ou des habilleurs. Il peut planifier les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs. »

Article 3: Salaires minima du premier assistant costumes cinéma

vigueur eten · Depuis le 2017-02-17 · KALIARTI000033017146

Annexe I. – Techniciens de la production cinématographique :

Le montant du salaire hebdomadaire base 39 heures du premier assistant costumes cinéma est fixé à 1 300,00 €.

Annexe III. – Techniciens de la production cinématographique – Grille de salaires minima hebdomadaires comprenant des durées d'équivalence :

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours de tournage		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires
1er assistant costumes cinéma	43	46	1 462,50
Fonction	hebdomadaire sur 6 jours de tournage		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires
1er assistant costumes cinéma	52	56	1 933,75

Annexe III. – Techniciens de la production cinématographique – Intéressement aux recettes d'exploitation »

La fonction de premier assistant costumes et les salaires s'y rapportant sont ajoutés au sein de l'annexe III « Techniciens de la production cinématographique – Intéressement aux recettes d'exploitation » comme suit :

Grille des salaires minima garantis base 39 heures hebdomadaires et montant de l'intéressement correspondant :

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
1er assistant costume cinéma	915,00	770,00	1 300,00

Grille des salaires hebdomadaires comprenant des durées d'équivalence

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours de tournage				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
1er assistant costumes cinéma	43	46	963,75	997,50	1 462,50

Fonction	Hebdomadaire sur 6 jours de tournage				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
1er assistant costumes cinéma	52	56	1 105,12	1 657,25	1 933,75

Article 4: Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

vigueur eten · Depuis le 2017-02-17 · KALIARTI000033017147

Il est convenu que les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'arrêté d'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant du 18 avril 2016 à l'accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 28 novembre 2017 JORF 8 décembre 2017
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2017-12-09.
Texte officiel KALITEXT000035532821

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000035532824

Les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique ont décidé de réviser l'un des paramètres utilisés dans les formules de calcul des salaires minimum garantis de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique (ci-après dénommée la « CCNPC ») telles que précisées à l'article 2.3 et à l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015, s'agissant de la part fixe de 750 €. À cet effet, il est convenu d'augmenter cette part fixe de 1,2 % en portant son montant à 759 €.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000035532825

Le présent avenant s'applique aux salariés de l'équipe technique entrant dans le champ d'application du titre II de la CCNPC.

Article 2: Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000035532826

Conformément aux dispositions de l'article 35 du titre Ier de la CCNPC, il est décidé entre les parties signataires et adhérentes de réviser certaines dispositions de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015 applicable depuis le 17 décembre 2015.
Cette révision porte sur la part fixe de 750 € utilisée dans les formules de calcul du salaire de l'annexe III du titre II de la CCNPC telles que précisées à l'article 2.3 et à l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015. Il est ainsi convenu d'augmenter cette part fixe de 1,2 % en portant son montant à 759 €.
Cette modification de la part fixe est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.
En conséquence, les dispositions de l'article 2.3 et de l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015 sont modifiées de la façon suivante :

« Article 2.3
Annexe III du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée
(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.
Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.
Montant de l'indemnité repas : 17,16 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,97 €. »

« Article 2.4
Annexe III du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée
(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :
Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord ;
Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

(Tableau non reproduit, consultable sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

Article 3: Entrée en vigueur

vigueur eten · Depuis le 2017-12-09 · KALIARTI000035532827

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2661-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente. Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Avenant du 20 juillet 2017 portant révision des salaires de l'équipe technique (titre II de la convention)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 19 décembre 2017 JORF 27 décembre 2017
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2017-08-01.
Texte officiel KALITEXT000035993640

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993650

À l'issue de la négociation prévue à l'article 10 du chapitre III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique ont décidé de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des différentes grilles de salaires applicables aux salariés de l'équipe technique.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993644

Le présent avenant s'applique aux salariés de l'équipe technique entrant dans le champ d'application du titre II de la CCNPC.

Article 2: Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993645

Il est convenu de revaloriser de 0,8 %, les montants des salaires minima conventionnels de l'ensemble des différentes grilles de salaires, ainsi que les montants de l'indemnité de repas et de l'indemnité de casse-croûte afférentes à ces grilles de salaires, tels qu'institués par la CCNPC.
En conséquence, les dispositions révisées de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015, figurant en annexe I, sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3: Révision de l'avenant du 18 avril 2017

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993646

Il est convenu, à compter du 1er août 2017, de revaloriser, de 0,8 %, la part fixe de 759 € utilisée dans les formules de calcul du salaire de l'annexe III du titre II de la CCNPC, en portant son montant à 765,07 €.
En conséquence, les dispositions révisées de l'avenant du 18 avril 2017, figurant en annexe II, sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 4: Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993647

Il est convenu que le présent avenant s'applique à compter du 1er août 2017.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Annexes

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993651

Annexe I
Article 2.1
Annexe I du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées à 25 %.

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire
Auxiliaire de réalisation cinéma	475,67
Technicien retour image cinéma	475,67
Assistant scripte cinéma	475,67
Assistant au chargé de la figuration cinéma	475,67
Assistant comptable de production cinéma	475,67
Auxiliaire de régie cinéma	475,67
3e assistant décorateur cinéma	475,67
2e assistant monteur cinéma	475,67
Habilleur cinéma	841,43
Tapissier de décor cinéma	841,43
Secrétaire de production cinéma	886,80
Costumier cinéma	987,35
Couturier cinéma	987,35

Teinturier patineur costumes cinéma	987,35
Coiffeur cinéma	987,35
Assistant maquilleur cinéma	987,35
2e assistant réalisateur cinéma	993,80
Chargé de la figuration cinéma	993,80
Répétiteur cinéma	993,80
Responsable des enfants cinéma	993,80
Régisseur adjoint cinéma	993,80
Administrateur adjoint comptable cinéma	993,80
2e assistant opérateur cinéma	993,80
1er assistant monteur cinéma	993,80
Photographe de plateau cinéma	1 189,58
Accessoiriste de plateau cinéma	1 189,58
Accessoiriste de décor cinéma	1 189,58
Animatronicien cinéma	1 189,58
Assistant opérateur du son cinéma	1 194,90
Assistant bruiteur	1 194,90
Assistant mixeur cinéma	1 194,90
Assistant effets physiques cinéma	1 194,90
2e assistant décorateur cinéma	1 226,39
Infographiste de décors cinéma	1 226,39
Illustrateur de décors cinéma	1 226,39
Chef tapissier cinéma	1 226,39
Régisseur d'extérieur cinéma	1 226,39
Chef d'atelier costumes cinéma	1 226,39
Chef coiffeur cinéma	1 226,39
Chef maquilleur cinéma	1 236,45
1er assistant opérateur cinéma	1 278,38
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 278,38
Peintre d'art de décor cinéma	1 226,39
Scripte cinéma	1 226,39
Administrateur de production cinéma	1 278,38
1er assistant costume cinéma	1 310,40
1er assistant décorateur cinéma	1 346,88
Ensemblier cinéma	1 346,88
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 389,55
Coordinateur de postproduction cinéma	1 389,55
Régisseur général cinéma	1 389,55
1er assistant réalisateur cinéma	1 389,55
Chef monteur son cinéma	1 458,45
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 649,11
Cadreur cinéma	1 649,11
Chef monteur cinéma	1 649,11
Cadreur spécialisé cinéma	1 825,39
Chef costumier cinéma	1 825,39
Chef opérateur du son cinéma	1 825,39

Bruiteur	1 825,39
Mixeur cinéma	1 825,39
Ensemblier décorateur cinéma	1 825,39
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 825,39
Créateur de costumes cinéma	2 556,76
Directeur de production cinéma	2 591,11
Chef décorateur cinéma	2 591,11
Directeur de la photographie cinéma	2 626,40
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 626,40
Réalisateur cinéma (*)	2 875,15
Réalisateur de films publicitaires	3 570,33
Machiniste de prise de vues cinéma	934,47
Électricien de prise de vues cinéma	934,47
Conducteur de groupe cinéma	1 010,34
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	993,12
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	993,12
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 130,78
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 130,78
Maçon de décor cinéma	965,55
Machiniste de construction cinéma	968,48
Électricien de construction cinéma	968,48
Peintre de décor cinéma	1 013,58
Menuisier de décor cinéma	1 012,64
Peintre en lettres de décor cinéma	1 066,44
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 066,44
Serrurier de décor cinéma	1 066,44
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 066,44
Staffeur de décor cinéma	1 066,44
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 139,65
Maquettiste de décor cinéma	1 139,65
Sculpteur de décor cinéma	1 168,44
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 042,51
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 042,51
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 052,68
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 135,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 135,34
Chef machiniste de construction cinéma	1 182,67
Chef électricien de construction cinéma	1 182,67
Chef peintre de décor cinéma	1 192,84
Chef menuisier de décor cinéma	1 237,23
Chef staffeur de décor cinéma	1 237,23
Chef serrurier de décor cinéma	1 237,23
Chef sculpteur de décor cinéma	1 237,48
Chef constructeur cinéma	1 411,61
(*) Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au chapitre X du titre II.	

Montant de l'indemnité repas : 17,29 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,02 €.

Réalisateurs

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :
– salaire minimum hebdomadaire de : 2 875,15 € brut.
Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :
– application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84 ;
– salaire minimum mensuel de 8 165,46 € brut.
Contrats hors production du film :
– prorata du salaire mensuel figurant ci-dessus :
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire de 1 885,78 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 471,45 € brut.
Films publicitaires :
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire 3 570,33 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 892,58 € brut

Article 2.2

Annexe II du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.
Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

(En euros.)

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	42	45	520,26
3e assistant décorateur cinéma	42	45	520,26
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 301,10
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 306,92
Régisseur d'extérieur cinéma	42	45	1 341,36
Scripte cinéma	42	45	1 341,36
Ensemblier cinéma	42	45	1 473,16
Cadreur cinéma	42	45	1 803,72

Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 996,53
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 996,53
Directeur de production cinéma	42	46	2 834,03
Chef décorateur cinéma	42	46	2 834,03
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 872,62
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	535,12
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	535,12
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	535,12
Technicien retour image cinéma	43	46	535,12
Habilleur cinéma	43	46	946,61
Secrétaire de production cinéma	43	46	997,65
Coiffeur cinéma	43	46	1 110,78
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 110,78
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 118,03
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 118,03
Costumier cinéma	43	46	1 110,78
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 118,03
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 118,03
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 338,28
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 379,68
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 390,99
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 438,18
Administrateur de production cinéma	43	46	1 438,18
1er assistant costume cinéma	43	46	1 474,20
Régisseur général cinéma	43	46	1 563,24
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 563,24
Chef costumier cinéma	43	46	2 053,78
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 156,41
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 156,41
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 250,30
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 228,99
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 228,99
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 399,34
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 399,34

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 6 jours**		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	51	55	686,75
3e assistant décorateur cinéma	51	55	686,75
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 717,46

Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 725,13
Régisseur d'extérieur cinéma	51	55	1 770,60
Scripte cinéma	51	55	1 770,60
Ensemblier cinéma	51	55	1 944,57
Cadreur cinéma	51	55	2 380,91
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 635,42
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 635,42
Directeur de production cinéma	51	56	3 740,92
Chef décorateur cinéma	51	56	3 740,92
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 791,86
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	707,55
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	707,55
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	707,55
Technicien retour image cinéma	52	56	707,55
Habilleur cinéma	52	56	1 251,63
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 319,12
Coiffeur cinéma	52	56	1 468,69
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 468,69
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 478,29
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 478,29
Costumier cinéma	52	56	1 468,69
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 478,29
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 478,29
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 769,50
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 824,25
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 839,21
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 901,59
Administrateur de production cinéma	52	56	1 901,59
1er assistant costume cinéma	52	56	1 949,22
Régisseur général cinéma	52	56	2 066,96
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 066,96
Chef costumier cinéma	52	56	2 715,27
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 553,56
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 553,56
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 679,70
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 651,07
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 651,07
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 879,93
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 879,93

Article

vigueur eten · Depuis le 2017-08-01 · KALIARTI000035993652

Annexe II
Article 2.3
Annexe III du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée (applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.
Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 765,07 €. Le montant est égal à 765,07 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 765,07 €.

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma	475,67	0,00	475,67
Technicien retour image cinéma	475,67	0,00	475,67
Assistant scripte cinéma	475,67	0,00	475,67
Assistant au chargé de la figuration cinéma	475,67	0,00	475,67
Assistant comptable de production cinéma	475,67	0,00	475,67
Auxiliaire de régie cinéma	475,67	0,00	475,67
3e assistant décorateur cinéma	475,67	0,00	475,67
2e assistant monteur cinéma	475,67	0,00	475,67
Habilleur cinéma	787,98	106,90	841,43
Tapissier de décor cinéma	787,98	106,90	841,43
Secrétaire de production cinéma	801,59	170,42	886,80
Costumier cinéma	831,75	311,19	987,35
Couturier cinéma	831,75	311,19	987,35
Teinturier patineur costumes cinéma	831,75	311,19	987,35
Coiffeur cinéma	831,75	311,19	987,35
Assistant maquilleur cinéma	831,75	311,19	987,35
2e assistant réalisateur cinéma	833,69	320,22	993,80
Chargé de la figuration cinéma	833,69	320,22	993,80
Répétiteur cinéma	833,69	320,22	993,80
Responsable des enfants cinéma	833,69	320,22	993,80
Régisseur adjoint cinéma	833,69	320,22	993,80
Administrateur adjoint comptable cinéma	833,69	320,22	993,80
2e assistant opérateur cinéma	833,69	320,22	993,80
1er assistant monteur cinéma	833,69	320,22	993,80
Photographe de plateau cinéma	892,42	594,31	1 189,58
Accessoiriste de plateau cinéma	892,42	594,31	1 189,58
Accessoiriste de décor cinéma	892,42	594,31	1 189,58
Animatronicien cinéma	892,42	594,31	1 189,58
Assistant opérateur du son cinéma	894,02	601,76	1 194,90
Assistant bruiteur	894,02	601,76	1 194,90

Assistant mixeur cinéma	894,02	601,76	1 194,90
Assistant effets physiques cinéma	894,02	601,76	1 194,90
2e assistant décorateur cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Infographiste de décors cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Illustrateur de décors cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Chef tapissier cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Régisseur d'extérieurs cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Chef d'atelier costumes cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Chef coiffeur cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Chef maquilleur cinéma	906,48	659,93	1 236,45
1er assistant opérateur cinéma	919,06	718,63	1 278,38
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	919,06	718,63	1 278,38
Peintre d'art de décor cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Scripte cinéma	903,47	645,85	1 226,39
Administrateur de production cinéma	919,06	718,63	1 278,38
1er assistant costume cinéma	928,67	763,46	1 310,40
1er assistant décorateur cinéma	939,61	814,53	1 346,88
Ensemblier cinéma	939,61	814,53	1 346,88
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	952,41	874,27	1 389,55
Coordinateur de postproduction cinéma	952,41	874,27	1 389,55
Régisseur général cinéma	952,41	874,27	1 389,55

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant réalisateur cinéma	952,41	874,27	1 389,55
Chef monteur son cinéma	973,08	970,73	1 458,45
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 030,28	1 237,66	1 649,11
Cadreur cinéma	1 030,28	1 237,66	1 649,11
Chef monteur cinéma	1 030,28	1 237,66	1 649,11
Cadreur spécialisé cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Chef costumier cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Chef opérateur du son cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Bruiteur	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Mixeur cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Ensemblier décorateur cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 083,17	1 484,45	1 825,39
Créateur de costumes cinéma	1 302,58	2 508,37	2 556,76
Directeur de production cinéma	1 312,88	2 556,46	2 591,11
Chef décorateur cinéma	1 312,88	2 556,46	2 591,11
Directeur de la photographie cinéma	1 323,47	2 605,86	2 626,40

Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 323,47	2 605,86	2 626,40
Réalisateur cinéma (*)	1 398,09	2 954,11	2 875,15
Machiniste de prise de vues cinéma	815,89	237,16	934,47
Électricien de prise de vues cinéma	815,89	237,16	934,47
Conducteur de groupe cinéma	838,65	343,38	1 010,34
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	833,49	319,27	993,12
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	833,49	319,27	993,12
Chef machiniste de prise de vues cinéma	874,78	511,99	1 130,78
Chef électricien de prise de vues cinéma	874,78	511,99	1 130,78
Maçon de décor cinéma	825,21	280,67	965,55
Machiniste de construction cinéma	826,09	284,77	968,48
Électricien de construction cinéma	826,09	284,77	968,48
Peintre de décor cinéma	839,62	347,91	1 013,58
Menuisier de décor cinéma	839,34	346,60	1 012,64
Peintre en lettres de décor cinéma	855,48	421,92	1 066,44
Peintre faux bois et patine décor cinéma	855,48	421,92	1 066,44
Serrurier de décor cinéma	855,48	421,92	1 066,44
Menuisier-traceur de décor cinéma	855,48	421,92	1 066,44
Staffeur de décor cinéma	855,48	421,92	1 066,44
Menuisier toupilleur de décor cinéma	877,44	524,41	1 139,65
Maquettiste de décor cinéma	877,44	524,41	1 139,65
Sculpteur de décor cinéma	886,08	564,72	1 168,44
Sous-chef machiniste de décor cinéma	848,30	388,42	1 042,51
Sous-chef électricien de décor cinéma	848,30	388,42	1 042,51
Sous-chef peintre de décor cinéma	851,35	402,65	1 052,68
Sous-chef menuisier de décor cinéma	876,15	518,38	1 135,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	876,15	518,38	1 135,34
Chef machiniste de construction cinéma	890,35	584,64	1 182,67
Chef électricien de construction cinéma	890,35	584,64	1 182,67
Chef peintre de décor cinéma	893,40	598,88	1 192,84
Chef menuisier de décor cinéma	906,72	661,02	1 237,23
Chef staffeur de décor cinéma	906,72	661,02	1 237,23
Chef serrurier de décor cinéma	906,72	661,02	1 237,23
Chef sculpteur de décor cinéma	906,79	661,37	1 237,48
Chef constructeur cinéma	959,03	905,156	1 411,61
(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.			

Montant de l'indemnité repas : 17,29 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,02 €.

Article 2.4

Annexe III du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée (applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.
Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.
Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 765,07 €. Le montant est égal à 765,07 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 765,07 €.

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 5 jours**				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	42	45	520,26	0,00	520,26
3e assistant décorateur cinéma	42	45	520,26	0,00	520,26
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	925,88	750,44	1 301,10
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	927,63	758,59	1 306,92
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	937,96	806,81	1 341,36
Scripte cinéma	42	45	937,96	806,81	1 341,36
Ensemblier cinéma	42	45	977,50	991,33	1 473,16
Cadreur cinéma	42	45	1 076,67	1 454,11	1 803,72
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 134,51	1 724,04	1 996,53
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 134,51	1 724,04	1 996,53
Directeur de production cinéma	42	46	1 385,76	2 896,54	2 834,03
Cher décorateur cinéma	42	46	1 385,76	2 896,54	2 834,03
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 397,34	2 950,57	2 872,62
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	535,12	0,00	535,12
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	535,12	0,00	535,12
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	535,12	0,00	535,12

Technicien retour image cinéma	43	46	535,12	0,00	535,12
Habilleur cinéma	43	46	819,53	254,16	946,61
Secrétaire de production cinéma	43	46	834,84	325,61	997,65
Coiffeur cinéma	43	46	868,78	483,99	1 110,78
Assistant maquilleur cinéma	43	46	868,78	483,99	1 110,78
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	870,96	494,14	1 118,03
Chargé de la figuration cinéma	43	46	870,96	494,14	1 118,03
Costumier cinéma	43	46	868,78	483,99	1 110,78
Régisseur adjoint cinéma	43	46	870,96	494,14	1 118,03
2e assistant opérateur cinéma	43	46	870,96	494,14	1 118,03
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	937,03	802,49	1 338,28
Chef coiffeur cinéma	43	46	949,45	860,45	1 379,68
Chef maquilleur cinéma	43	46	952,85	876,29	1 390,99
1er assistant opérateur cinéma	43	46	967,00	942,35	1 438,18
Administrateur de production cinéma	43	46	967,00	942,35	1 438,18
1er assistant costume cinéma	43	46	977,81	992,78	1 474,20
Régisseur général cinéma	43	46	1 004,52	1 117,44	1 563,24
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 004,52	1 117,44	1 563,24
Chef costumier cinéma	43	46	1 151,68	1 804,19	2 053,78
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	882,47	547,88	1 156,41
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	882,47	547,88	1 156,41
Conducteur de groupe cinéma	46	47	910,64	679,32	1 250,30
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	904,25	649,49	1 228,99
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	904,25	649,49	1 228,99
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	955,35	887,98	1 399,34
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	955,35	887,98	1 399,34

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 6 jours**				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	51	55	686,75	0,00	686,75

3e assistant décorateur cinéma	51	55	686,75	0,00	686,75
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 050,79	1 333,35	1 717,46
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 053,09	1 344,08	1 725,13
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 066,73	1 407,74	1 770,60
Scripte cinéma	51	55	1 066,73	1 407,74	1 770,60
Ensemblier cinéma	51	55	1 118,92	1 651,30	1 944,57
Cadreur cinéma	51	55	1 249,82	2 262,18	2 380,91
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 326,18	2 618,49	2 635,42
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 326,18	2 618,49	2 635,42
Directeur de production cinéma	51	56	1 657,83	4 166,19	3 740,92
Chef décorateur cinéma	51	56	1 657,83	4 166,19	3 740,92
Directeur de la photographie cinéma	51	56	1 673,11	4 237,51	3 791,86
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	707,55	0,00	707,55
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	707,55	0,00	707,55
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	707,55	0,00	707,55
Technicien retour image cinéma	52	56	707,55	0,00	707,55
Habilleur cinéma	52	56	911,04	681,18	1 251,63
Secrétaire de production cinéma	52	56	931,29	775,67	1 319,12
Coiffeur cinéma	52	56	976,16	985,07	1 468,69
Assistant maquilleur cinéma	52	56	976,16	985,07	1 468,69
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	979,04	998,51	1 478,29
Chargé de la figuration cinéma	52	56	979,04	998,51	1 478,29
Costumier cinéma	52	56	976,16	985,07	1 468,69
Régisseur adjoint cinéma	52	56	979,04	998,51	1 478,29
2e assistant opérateur cinéma	52	56	979,04	998,51	1 478,29
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 066,40	1 406,20	1 769,50
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 082,82	1 482,85	1 824,25
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 087,31	1 503,80	1 839,21
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 106,03	1 591,13	1 901,59
Administrateur de production cinéma	52	56	1 106,03	1 591,13	1 901,59
1er assistant costume cinéma	52	56	1 120,32	1 657,81	1 949,22
Régisseur général cinéma	52	56	1 155,64	1 822,65	2 066,96

1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 155,64	1 822,65	2 066,96
Chef costumier cinéma	52	56	1 350,13	2 730,28	2 715,27
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 001,62	1 103,89	1 553,56
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 001,62	1 103,89	1 553,56
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 039,46	1 280,48	1 679,70
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 030,87	1 240,40	1 651,07
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 030,87	1 240,40	1 651,07
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 099,53	1 560,80	1 879,93
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 099,53	1 560,80	1 879,93

Avenant du 3 avril 2019 relatif à la révision des salaires de l'équipe technique

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 21 février 2020 JORF 27 février 2020
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2019-07-01.
Texte officiel KALITEXT000039061545

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 21 février 2020 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061555

À l'issue de la négociation prévue à l'article 10 du chapitre III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC), les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique ont décidé de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des grilles de salaires applicables aux salariés de l'équipe technique.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061549

Le présent avenant s'applique aux salariés de l'équipe technique entrant dans le champ d'application du titre II de la CCNPC.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche. À ce titre, ils précisent que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Révision de l'accord sur les salaires du 20 juillet 2017

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061551

Il est convenu de revaloriser de 1,85 %, les montants des salaires minima conventionnels de l'ensemble des grilles de salaires du 20 juillet 2017, les montants de l'indemnité de repas et de l'indemnité de casse-croûte afférentes à ces grilles de salaires tels qu'institués par la CCNPC, ainsi que la part fixe de 765,07 € utilisée dans les formules de calcul du salaire de l'annexe III du titre II en portant son montant à 779,22 €.

En conséquence, les dispositions révisées de l'accord sur les salaires du 20 juillet 2017, figurant en annexe I et en annexe II, sont applicables à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Article 3: Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061552

Il est convenu que le présent avenant s'applique le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté relatif à son extension et au plus tard le 1er juillet 2019.

L'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions de l'article L. 2661-1 du code du travail.

Annexes

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061556

Annexe I

Grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord (art. 2.1, annexe I du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées à 25 %.

(En euros.)

Auxiliaire de réalisation cinéma	484,47
Technicien retour image cinéma	484,47
Assistant scripte cinéma	484,47
Assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47
Assistant comptable de production cinéma	484,47
Auxiliaire de régie cinéma	484,47
3e assistant décorateur cinéma	484,47
2e assistant monteur cinéma	484,47
Habilleur cinéma	857,00
Tapissier de décor cinéma	857,00
Secrétaire de production cinéma	903,21
Costumier cinéma	1 005,62
Couturier cinéma	1 005,62
Teinturier patineur costumes cinéma	1 005,62
Coiffeur cinéma	1 005,62
Assistant maquilleur cinéma	1 005,62
2e assistant réalisateur cinéma	1 012,19
Chargé de la figuration cinéma	1 012,19
Répétiteur cinéma	1 012,19
Responsable des enfants cinéma	1 012,19

Régisseur adjoint cinéma	1 012,19
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 012,19
2e assistant opérateur cinéma	1 012,19
1er assistant monteur cinéma	1 012,19
Photographe de plateau cinéma	1 211,59
Accessoiriste de plateau cinéma	1 211,59
Accessoiriste de décor cinéma	1 211,59
Animatronicien cinéma	1 211,59
Assistant opérateur du son cinéma	1 217,01
Assistant bruiteur	1 217,01
Assistant mixeur cinéma	1 217,01
Assistant effets physiques cinéma	1 217,01
2e assistant décorateur cinéma	1 249,08
Infographiste de décors cinéma	1 249,08
Illustrateur de décors cinéma	1 249,08
Chef tapissier cinéma	1 249,08
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 249,08
Chef d'atelier costumes cinéma	1 249,08
Chef coiffeur cinéma	1 249,08
Chef maquilleur cinéma	1 259,32
1er assistant opérateur cinéma	1 302,03
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 302,03
Peintre d'art de décor cinéma	1 249,08
Scripte cinéma	1 249,08
Administrateur de production cinéma	1 302,03
1er assistant costume cinéma	1 334,64
1er assistant décorateur cinéma	1 371,80
Ensemblier cinéma	1 371,80
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 415,26
Coordinateur de postproduction cinéma	1 415,26
Régisseur général cinéma	1 415,26
1er assistant réalisateur cinéma	1 415,26
Chef monteur son cinéma	1 485,43
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 679,62
Cadreur cinéma	1 679,62
Chef monteur cinéma	1 679,62
Cadreur spécialisé cinéma	1 859,16
Chef costumier cinéma	1 859,16
Chef opérateur du son cinéma	1 859,16
Bruiteur	1 859,16
Mixeur cinéma	1 859,16
Ensemblier décorateur cinéma	1 859,16
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 859,16
Créateur de costumes cinéma	2 604,06
Directeur de production cinéma	2 639,05
Chef décorateur cinéma	2 639,05

Directeur de la photographie cinéma	2 674,99
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 674,99
Réalisateur cinéma *	2 928,34
Réalisateur de films publicitaires	3 636,38
Machiniste de prise de vues cinéma	951,76
Électricien de prise de vues cinéma	951,76
Conducteur de groupe cinéma	1 029,03
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 011,49
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 011,49
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 151,70
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 151,70
Maçon de décor cinéma	983,41
Machiniste de construction cinéma	986,40
Électricien de construction cinéma	986,40
Peintre de décor cinéma	1 032,33
Menuisier de décor cinéma	1 031,37
Peintre en lettres de décor cinéma	1 086,17
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 086,17
Serrurier de décor cinéma	1 086,17
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 086,17
Staffeur de décor cinéma	1 086,17
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 160,73
Maquettiste de décor cinéma	1 160,73
Sculpteur de décor cinéma	1 190,06
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 061,80
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 061,80
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 072,15
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 156,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 156,34
Chef machiniste de construction cinéma	1 204,55
Chef électricien de construction cinéma	1 204,55
Chef peintre de décor cinéma	1 214,91
Chef menuisier de décor cinéma	1 260,12
Chef staffeur de décor cinéma	1 260,12
Chef serrurier de décor cinéma	1 260,12
Chef sculpteur de décor cinéma	1 260,37
Chef constructeur cinéma	1 437,72
* Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au chapitre X du titre II.	

Montant de l'indemnité repas : 17,61 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,15 €.

Réalisateurs

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :
– salaire minimum hebdomadaire de 2 928,34 € brut.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :
– application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84 ;
– salaire minimum mensuel de 8 316,49 € brut.

Contrats hors production du film :
– prorata du salaire mensuel figurant ci-dessus ;
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire 1 920,63 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 480,17 € brut.

Films publicitaires :
– engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire 3 636,38 € brut ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier 909,09 € brut.

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée tel que prévu dans l'article 2 du présent accord (art. 2.2, annexe II du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

(En euros.)

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	42	45	529,88
3e assistant décorateur cinéma	42	45	529,88
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 325,17
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 331,10
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 366,18
Scripte cinéma	42	45	1 366,18
Ensemblier cinéma	42	45	1 500,41
Cadreur cinéma	42	45	1 837,09
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 033,47
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 033,47
Directeur de production cinéma	42	46	2 886,46
Chef décorateur cinéma	42	46	2 886,46
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 925,76
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	545,02
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	545,02
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	545,02
Technicien retour image cinéma	43	46	545,02
Habilleur cinéma	43	46	964,12
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 016,11

Coiffeur cinéma	43	46	1 131,33
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 131,33
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 138,71
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 138,71
Costumier cinéma	43	46	1 131,33
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 138,71
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 138,71
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 363,04
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 405,20
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 416,72
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 464,79
Administrateur de production cinéma	43	46	1 464,79
1er assistant costume cinéma	43	46	1 501,47
Régisseur général cinéma	43	46	1 592,16
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 592,16
Chef costumier cinéma	43	46	2 091,77
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 177,80
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 177,80
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 273,43
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 251,73
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 251,73
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 425,23
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 425,23

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 6 jours**		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	51	55	699,45
3e assistant décorateur cinéma	51	55	699,45
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 749,23
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 757,04
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 803,36
Scripte cinéma	51	55	1 803,36
Ensemblier cinéma	51	55	1 980,54
Cadreur cinéma	51	55	2 424,96
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 684,18
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 684,18
Directeur de production cinéma	51	56	3 810,13
Chef décorateur cinéma	51	56	3 810,13
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 862,01
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	720,64

Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	720,64
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	720,64
Technicien retour image cinéma	52	56	720,64
Habilleur cinéma	52	56	1 274,79
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 343,52
Coiffeur cinéma	52	56	1 495,86
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 495,86
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 505,64
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 505,64
Costumier cinéma	52	56	1 495,86
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 505,64
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 505,64
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 802,24
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 858,00
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 873,24
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 936,77
Administrateur de production cinéma	52	56	1 936,77
1er assistant costume cinéma	52	56	1 985,28
Régisseur général cinéma	52	56	2 105,20
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 105,20
Chef costumier cinéma	52	56	2 765,50
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 582,30
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 582,30
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 710,77
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 681,61
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 681,61
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 914,71
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 914,71

Article

vigueur eten · Depuis le 2019-07-01 · KALIARTI000039061557

Annexe II

Grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée (art. 2.3, annexe III du titre II)
(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 779,22 €. Le montant est égal à 779,22 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma	484,47	0,00	484,47
Technicien retour image cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant scripte cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant au chargé de la figuration cinéma	484,47	0,00	484,47
Assistant comptable de production cinéma	484,47	0,00	484,47
Auxiliaire de régie cinéma	484,47	0,00	484,47
3e assistant décorateur cinéma	484,47	0,00	484,47
2e assistant monteur cinéma	484,47	0,00	484,47
Habilleur cinéma	802,55	108,90	857,00
Tapissier de décor cinéma	802,55	108,90	857,00
Secrétaire de production cinéma	816,42	173,58	903,21
Costumier cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Couturier cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Teinturier patineur costumes cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Coiffeur cinéma	847,14	316,96	1 005,62
Assistant maquilleur cinéma	847,14	316,96	1 005,62
2e assistant réalisateur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Chargé de la figuration cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Répétiteur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Responsable des enfants cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Régisseur adjoint cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Administrateur adjoint comptable cinéma	849,11	326,16	1 012,19
2e assistant opérateur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
1er assistant monteur cinéma	849,11	326,16	1 012,19
Photographe de plateau cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Accessoiriste de plateau cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Accessoiriste de décor cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Animatronicien cinéma	908,93	605,32	1 211,59
Assistant opérateur du son cinéma	910,56	612,90	1 217,01
Assistant bruiteur	910,56	612,90	1 217,01
Assistant mixeur cinéma	910,56	612,90	1 217,01
Assistant effets physiques cinéma	910,56	612,90	1 217,01
2e assistant décorateur cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Infographiste de décors cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Illustrateur de décors cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef tapissier cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Régisseur d'extérieurs cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef d'atelier costumes cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef coiffeur cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Chef maquilleur cinéma	923,25	672,14	1 259,32

1er assistant opérateur cinéma	936,06	731,94	1 302,03
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	936,06	731,94	1 302,03
Peintre d'art de décor cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Scripte cinéma	920,18	657,80	1 249,08
Administrateur de production cinéma	936,06	731,94	1 302,03
1er assistant costume cinéma	945,85	777,58	1 334,64
1er assistant décorateur cinéma	956,99	829,62	1 371,80
Ensemblier cinéma	956,99	829,62	1 371,80
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Coordinateur de postproduction cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Régisseur général cinéma	970,03	890,46	1 415,26

(En euros.)

Fonction	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant réalisateur cinéma	970,03	890,46	1 415,26
Chef monteur son cinéma	991,08	988,70	1 485,43
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Cadreur cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Chef monteur cinéma	1 049,34	1 260,56	1 679,62
Cadreur spécialisé cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Chef costumier cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Chef opérateur du son cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Bruiteur	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Mixeur cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Ensemblier décorateur cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 103,20	1 511,92	1 859,16
Créateur de costumes cinéma	1 326,67	2 554,78	2 604,06
Directeur de production cinéma	1 337,17	2 603,76	2 639,05
Chef décorateur cinéma	1 337,17	2 603,76	2 639,05
Directeur de la photographie cinéma	1 347,95	2 654,08	2 674,99
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 347,95	2 654,08	2 674,99
Réalisateur cinéma *	1 423,96	3 008,76	2 928,34
Machiniste de prise de vues cinéma	830,98	241,56	951,76
Électricien de prise de vues cinéma	830,98	241,56	951,76
Conducteur de groupe cinéma	854,16	349,74	1 029,03
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	848,90	325,18	1 011,49
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	848,90	325,18	1 011,49

Chef machiniste de prise de vues cinéma	890,96	521,48	1 151,70
Chef électricien de prise de vues cinéma	890,96	521,48	1 151,70
Maçon de décor cinéma	840,48	285,86	983,41
Machiniste de construction cinéma	841,37	290,06	986,40
Électricien de construction cinéma	841,37	290,06	986,40
Peintre de décor cinéma	855,15	354,36	1 032,33
Menuisier de décor cinéma	854,87	353,00	1 031,37
Peintre en lettres de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Peintre faux bois et patine décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Serrurier de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Menuisier-traceur de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Staffeur de décor cinéma	871,31	429,72	1 086,17
Menuisier toupilleur de décor cinéma	893,67	534,12	1 160,73
Maquettiste de décor cinéma	893,67	534,12	1 160,73
Sculpteur de décor cinéma	902,47	575,18	1 190,06
Sous-chef machiniste de décor cinéma	863,99	395,62	1 061,80
Sous-chef électricien de décor cinéma	863,99	395,62	1 061,80
Sous-chef peintre de décor cinéma	867,10	410,10	1 072,15
Sous-chef menuisier de décor cinéma	892,36	527,96	1 156,34
Sous-chef staffeur de décor cinéma	892,36	527,96	1 156,34
Chef machiniste de construction cinéma	906,82	595,46	1 204,55
Chef électricien de construction cinéma	906,82	595,46	1 204,55
Chef peintre de décor cinéma	909,93	609,96	1 214,91
Chef menuisier de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef staffeur de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef serrurier de décor cinéma	923,49	673,26	1 260,12
Chef sculpteur de décor cinéma	923,57	673,60	1 260,37
Chef constructeur cinéma	976,77	921,90	1 437,72
* Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.			

Montant de l'indemnité repas : 17,61 €.
Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,15 €.

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée (art. 2.4, annexe III du titre II)

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 779,22 €. Le montant est égal à 779,22 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 779,22 €.

(En euros.)

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	42	45	529,88	0,00	529,88
3e assistant décorateur cinéma	42	45	529,88	0,00	529,88
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	943,01	764,32	1 325,17
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	944,78	772,64	1 331,10
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	955,31	821,74	1 366,18
Scripte cinéma	42	45	955,31	821,74	1 366,18
Ensemblier cinéma	42	45	995,58	1 009,66	1 500,41
Cadreur cinéma	42	45	1 096,58	1 481,02	1 837,09
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 155,50	1 755,94	2 033,47
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 155,50	1 755,94	2 033,47
Directeur de production cinéma	42	46	1 411,39	2 950,14	2 886,46
Chef décorateur cinéma	42	46	1 411,39	2 950,14	2 886,46
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 423,18	3 005,16	2 925,76
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Technicien retour image cinéma	43	46	545,02	0,00	545,02
Habilleur cinéma	43	46	834,69	258,86	964,12
Secrétaire de production cinéma	43	46	850,29	331,64	1 016,11
Coiffeur cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
Assistant maquilleur cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Chargé de la figuration cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Costumier cinéma	43	46	884,85	492,96	1 131,33
Régisseur adjoint cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71

2e assistant opérateur cinéma	43	46	887,07	503,28	1 138,71
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	954,37	817,34	1 363,04
Chef coiffeur cinéma	43	46	967,01	876,38	1 405,20
Chef maquilleur cinéma	43	46	970,47	892,50	1 416,72
1er assistant opérateur cinéma	43	46	984,89	959,80	1 464,79
Administrateur de production cinéma	43	46	984,89	959,80	1 464,79
1er assistant costume cinéma	43	46	995,90	1 011,14	1 501,47
Régisseur général cinéma	43	46	1 023,10	1 138,12	1 592,16
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 023,10	1 138,12	1 592,16
Chef costumier cinéma	43	46	1 172,99	1 837,56	2 091,77
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	898,79	558,02	1 177,80
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	898,79	558,02	1 177,80
Conducteur de groupe cinéma	46	47	927,48	691,90	1 273,43
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	920,97	661,52	1 251,73
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	920,97	661,52	1 251,73
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	973,02	904,42	1 425,23
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	973,02	904,42	1 425,23

(En euros.)

Fonction	**Hebdomadaire sur 6 jours**				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire MG	Montant intéressement	Salaire référence
Assistant scripte cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
3e assistant décorateur cinéma	51	55	699,45	0,00	699,45
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 070,22	1 358,02	1 749,23
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 072,57	1 368,94	1 757,04
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 086,46	1 433,80	1 803,36
Scripte cinéma	51	55	1 086,46	1 433,80	1 803,36
Ensemblier cinéma	51	55	1 139,62	1 681,84	1 980,54
Cadreur cinéma	51	55	1 272,94	2 304,04	2 424,96
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 350,71	2 666,94	2 684,18
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 350,71	2 666,94	2 684,18

Directeur de production cinéma	51	56	1 688,49	4 243,28	3 810,13
Chef décorateur cinéma	51	56	1 688,49	4 243,28	3 810,13
Directeur de la photographie cinéma	51	56	1 704,06	4 315,90	3 862,01
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Technicien retour image cinéma	52	56	720,64	0,00	720,64
Habilleur cinéma	52	56	927,89	693,80	1 274,79
Secrétaire de production cinéma	52	56	948,51	790,02	1 343,52
Coiffeur cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
Assistant maquilleur cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Chargé de la figuration cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Costumier cinéma	52	56	994,21	1 003,30	1 495,86
Régisseur adjoint cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
2e assistant opérateur cinéma	52	56	997,15	1 016,98	1 505,64
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 086,13	1 432,22	1 802,24
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 102,85	1 510,30	1 858,00
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 107,43	1 531,62	1 873,24
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 126,49	1 620,56	1 936,77
Administrateur de production cinéma	52	56	1 126,49	1 620,56	1 936,77
1er assistant costume cinéma	52	56	1 141,04	1 688,48	1 985,28
Régisseur général cinéma	52	56	1 177,01	1 856,38	2 105,20
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 177,01	1 856,38	2 105,20
Chef costumier cinéma	52	56	1 375,10	2 780,80	2 765,50
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 020,14	1 124,32	1 582,30
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 020,14	1 124,32	1 582,30
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 058,69	1 304,16	1 710,77
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 049,94	1 263,34	1 681,61
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 049,94	1 263,34	1 681,61
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 119,87	1 589,68	1 914,71

Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 119,87	1 589,68	1 914,71

Avenant du 20 décembre 2021 au titre III de la convention collective relatif aux salaires minima garantis des artistes-interprètes

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 20 juin 2022 JORF 8 juillet 2022
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-01-01.
Texte officiel KALITEXT000046044102

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 20 juin 2022 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044105

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production cinématographique. À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Révision de l'annexe III.1 du titre III

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044107

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de long-métrage prévus à l'annexe III. 1 du sous-titre Ier du titre III modifiée par l'accord du 30 octobre 2018 sont revalorisés de 1,00 %.

Article 3: Révision de l'accord du 9 juillet 2014

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044109

Les salaires minima garantis des artistes-interprètes engagés sur les films de court-métrage prévus à l'annexe de l'accord du 9 juillet 2014 modifié par l'accord du 30 octobre 2018 sont revalorisés de 1,00 %.

Article 4: Chiffrage des revalorisations salariales

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044112

Les revalorisations salariales définies aux articles 2 et 3 ci-avant sont valorisées dans une annexe au présent avenant intitulée « nouveau barème des salaires minima garantis des artistes-interprètes ».

Cette annexe constitue un tout indivisible du présent avenant.

Article 5: Clause de revoyure

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044113

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production cinématographique considèrent qu'une réunion pourra être organisée à la demande de l'une d'entre elles après un délai minimum de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent texte. Si cette réunion est demandée, elle sera organisée dès qu'une date commune sera disponible. Elle sera dédiée aux échanges relatifs et aux négociations sur le niveau de rémunération minimum sur le périmètre du présent avenant *(1)* à la lumière des nouvelles données économiques et sectorielles.

(1) Titre III, annexe III.1 et accord du 9 juillet 2014.

Article 6: Entrée en vigueur et extension

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044115

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexe

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-01-01 · KALIARTI000046044118

Annexe

Nouveau barème des salaires minima garantis des artistes-interprètes(*)

Tournage			
Long-métrage	Engagement à la journée	412,08 €	
	Engagement à la semaine 5 jours	1 248,87 €	
	Engagement à la semaine 6 jours	1 548,03 €	
	Répétitions		
	Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens	Service 3 heures	53,57 €
		Service 2 × 3 heures	107,14 €
	Autres artistes (acteurs…)	Service 4 heures	53,57 €
		Service 2 × 4 heures	92,72 €

Court-métrage	Engagement à la journée	147,28 €
	Engagement à la semaine 5 jours	552,39 €
	Engagement à la semaine 6 jours	662,78 €

(*) La composition des cachets des artistes-interprètes définie dans l'accord portant révision des salaires des artistes-interprètes du 30 octobre 2018 reste inchangée.

Avenant du 25 février 2022 au titre II de la convention collective relatif à la révision des salaires minima

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 20 juin 2022 JORF 8 juillet 2022
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2022-04-01.
Texte officiel KALITEXT000046044080

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 20 juin 2022 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044091

Conformément à l'article 10 du chapitre III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation semestrielle sur les salaires applicables aux salariés de l'équipe technique.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044084

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044086

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires.

Article 3: Révision de l'accord sur les salaires du 3 avril 2019

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044087

Il est convenu de revaloriser de 1,50 % les montants des salaires minima conventionnels de l'ensemble des grilles de salaires de l'avenant du 3 avril 2019, les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles ainsi que la valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II, portant son montant à 790,91 €.

Les grilles ainsi revalorisées figurent en annexe du présent accord.

Article 4: Entrée en vigueur – Extension

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044088

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er avril 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044092

Annexe 1 du titre II

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Fonctions	Salaire minimum garanti
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 436,49 €
1er assistant costume cinéma	1 354,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 392,39 €
1er assistant monteur cinéma	1 078,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 321,56 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 436,49 €
2e assistant décorateur cinéma	1 267,82 €
2e assistant monteur cinéma	516,32 €
2e assistant opérateur cinéma	1 027,37 €
2e assistant réalisateur cinéma	1 027,37 €
3e assistant décorateur cinéma	491,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 229,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 229,76 €

Administrateur adjoint comptable cinéma	1 027,37 €
Administrateur de production cinéma	1 321,56 €
Animatronicien cinéma	1 229,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	491,74 €
Assistant bruiteur	1 297,03 €
Assistant comptable de production cinéma	491,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 235,27 €
Assistant maquilleur cinéma	1 020,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 297,03 €
Assistant monteur son	1 078,74 €
Assistant opérateur du son cinéma	1 235,27 €
Assistant scripte cinéma	491,74 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	491,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	491,74 €
Bruiteur	2 067,45 €
Cadreur cinéma	1 704,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 887,06 €
Chargé de la figuration cinéma	1 027,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 267,82 €
Chef constructeur cinéma	1 459,29 €
Chef costumier cinéma	1 887,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 267,82 €
Chef décorateur cinéma	2 678,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 222,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 168,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 222,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 168,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 278,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 279,03 €
Chef monteur cinéma	1 790,05 €
Chef monteur son cinéma	1 613,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 887,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 233,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 279,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 279,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 279,03 €
Chef tapissier cinéma	1 267,82 €
Coiffeur cinéma	1 020,71 €
Conducteur de groupe cinéma	1 044,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 704,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 508,31 €
Costumier cinéma	1 020,71 €
Couturier cinéma	1 020,71 €
Créateur de costumes cinéma	2 643,12 €
Directeur de la photographie cinéma	2 715,11 €
Directeur de production cinéma	2 678,64 €

Électricien de construction de cinéma	1 001,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	966,05 €
Ensemblier cinéma	1 392,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 887,06 €
Habilleur cinéma	869,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 267,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 267,82 €
Machiniste de construction cinéma	1 001,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	966,05 €
Maçon de décor cinéma	998,16 €
Maquettiste de décor cinéma	1 178,14 €
Menuisier de décor cinéma	1 046,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 178,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 102,46 €
Mixeur cinéma	2 067,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 267,82 €
Peintre de décor cinéma	1 047,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	1 102,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 102,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 229,76 €
Régisseur adjoint cinéma	1 027,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 267,82 €
Régisseur général cinéma	1 436,49 €
Répétiteur cinéma	1 027,37 €
Responsable des enfants cinéma	1 027,37 €
Scripte cinéma	1 267,82 €
Sculpteur de décor cinéma	1 207,90 €
Secrétaire de production cinéma	916,77 €
Serrurier de décor cinéma	1 102,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 173,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 088,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 173,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 077,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 026,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 077,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 026,67 €
Staffeur de décor cinéma	1 102,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 887,06 €
Tapissier de décor cinéma	869,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 321,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 715,11 €
Technicien retour image cinéma	491,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	1 020,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.
Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

Réalisateurs Annexe 1

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :
Salaire minimum hebdomadaire : 2 972,27 €.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :
Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.
Salaire minimum mensuel de 8 441,23 €.

Contrat hors production du film :
Pro rata du salaire mensuel figurant ci-dessous :
– engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 949,48 € ;
– engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 487,37 €.

Films publicitaires :
Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 690,93 €.
Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 922,73 €.

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044093

Annexe 2 du titre II

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1er assistant costume cinéma	43	46	1 523,99 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 486,76 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 616,05 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 155,79 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 155,79 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	537,84 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 345,05 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 383,48 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 486,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	553,20 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 148,30 €
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 351,07 €
Assistant scripte cinéma	42	45	537,84 €

Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	553,20 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	553,20 €
Cadreur cinéma	42	45	1 864,65 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 155,79 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 426,29 €
Chef costumier cinéma	43	46	2 122,94 €
Chef décorateur cinéma	42	46	2 929,76 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 446,62 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 446,62 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 437,99 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 063,97 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 148,30 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 292,54 €
Costumier cinéma	43	46	1 148,30 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 969,66 €
Directeur de production cinéma	42	46	2 929,76 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 195,48 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 522,92 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 063,97 €
Habilleur cinéma	43	46	978,59 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 195,48 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 155,79 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 386,67 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 616,05 €
Scripte cinéma	42	45	1 386,67 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 031,36 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 270,51 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 270,51 €
Technicien retour image cinéma	43	46	553,20 €

Fonctions	**Hebdomadaire sur 6 jours**		
	Heures de travail effectif	**Durée dont équivalence**	**Salaire minimum garanti**
1er assistant costume cinéma	52	56	2 015,06 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 965,82 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 136,78 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 528,22 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 528,22 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	709,95 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 775,47 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 829,27 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 965,82 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	731,46 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 518,31 €

Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 783,41 €
Assistant scripte cinéma	51	55	709,95 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	731,46 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	731,46 €
Cadreur cinéma	51	55	2 461,34 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 528,22 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 885,88 €
Chef costumier cinéma	52	56	2 807,00 €
Chef décorateur cinéma	51	56	3 867,28 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 943,44 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 943,44 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 901,34 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 724,44 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 518,31 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 736,44 €
Costumier cinéma	52	56	1 518,31 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 919,95 €
Directeur de production cinéma	51	56	3 867,28 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 606,05 €
Ensemblier cinéma	51	55	2 010,26 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 724,44 €
Habilleur cinéma	52	56	1 293,91 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 606,05 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 528,22 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 830,41 €
Régisseur général cinéma	52	56	2 136,78 €
Scripte cinéma	51	55	1 830,41 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 363,69 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 706,84 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 706,84 €
Technicien retour image cinéma	52	56	731,46 €

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044094

Annexe 3 du titre II en application de l'accord du 25 octobre 2019

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 790,91 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 790,91 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 790,91 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 016,86 €	839,25 €	1 436,49 €
1er assistant costume cinéma	988,22 €	732,88 €	1 354,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 001,43 €	781,92 €	1 392,39 €
1er assistant monteur cinéma	891,65 €	374,18 €	1 078,74 €
1er assistant opérateur cinéma	976,64 €	689,85 €	1 321,56 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 016,86 €	839,25 €	1 436,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
2e assistant décorateur cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
2e assistant monteur cinéma	516,32 €	-	516,32 €
2e assistant opérateur cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
3e assistant décorateur cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	944,51 €	570,51 €	1 229,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	944,51 €	570,51 €	1 229,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
Administrateur de production cinéma	976,64 €	689,85 €	1 321,56 €
Animatronicien cinéma	944,51 €	570,51 €	1 229,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant bruiteur	968,05 €	657,96 €	1 297,03 €
Assistant comptable de production cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant maquilleur cinéma	871,34 €	298,75 €	1 020,71 €
Assistant mixeur cinéma	968,05 €	657,96 €	1 297,03 €
Assistant monteur son	891,65 €	374,18 €	1 078,74 €
Assistant opérateur du son cinéma	946,43 €	577,66 €	1 235,27 €
Assistant scripte cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant effets physiques cinéma	946,43 €	577,66 €	1 235,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Bruiteur	1 237,70 €	1 659,51 €	2 067,45 €
Cadreur cinéma	1 110,78 €	1 188,09 €	1 704,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 174,56 €	1 424,99 €	1 887,06 €
Chargé de la figuration cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
Chef coiffeur cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Chef constructeur cinéma	1 024,84 €	868,89 €	1 459,29 €
Chef costumier cinéma	1 174,56 €	1 424,99 €	1 887,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Chef décorateur cinéma	1 451,61 €	2 454,05 €	2 678,64 €
Chef électricien de construction cinéma	942,01 €	561,24 €	1 222,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	923,24 €	491,50 €	1 168,99 €

Chef machiniste de construction cinéma	942,01 €	561,24 €	1 222,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	923,24 €	491,50 €	1 168,99 €
Chef maquilleur cinéma	961,46 €	633,49 €	1 278,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	961,75 €	634,56 €	1 279,03 €
Chef monteur cinéma	1 140,61 €	1 298,89 €	1 790,05 €
Chef monteur son cinéma	1 078,73 €	1 069,05 €	1 613,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 174,56 €	1 424,99 €	1 887,06 €
Chef peintre de décor cinéma	945,69 €	574,91 €	1 233,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	961,84 €	634,88 €	1 279,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	961,75 €	634,56 €	1 279,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	961,75 €	634,56 €	1 279,03 €
Chef tapissier cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Coiffeur cinéma	871,34 €	298,75 €	1 020,71 €
Conducteur de groupe cinéma	879,66 €	329,64 €	1 044,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 110,78 €	1 188,09 €	1 704,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 042,00 €	932,62 €	1 508,31 €
Costumier cinéma	871,34 €	298,75 €	1 020,71 €
Couturier cinéma	871,34 €	298,75 €	1 020,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 439,18 €	2 407,88 €	2 643,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 464,38 €	2 501,47 €	2 715,11 €
Directeur de production cinéma	1 451,61 €	2 454,05 €	2 678,64 €
Électricien de construction de cinéma	864,51 €	273,39 €	1 001,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	852,21 €	227,68 €	966,05 €
Ensemblier cinéma	1 001,43 €	781,92 €	1 392,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 174,56 €	1 424,99 €	1 887,06 €
Habilleur cinéma	818,54 €	102,63 €	869,86 €
Illustrateur de décors cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Infographiste de décors cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Machiniste de construction cinéma	864,51 €	273,39 €	1 001,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	852,21 €	227,68 €	966,05 €
Maçon de décor cinéma	863,45 €	269,43 €	998,16 €
Maquettiste de décor cinéma	926,44 €	503,40 €	1 178,14 €
Menuisier de décor cinéma	880,49 €	332,73 €	1 046,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	926,44 €	503,40 €	1 178,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	899,95 €	405,02 €	1 102,46 €
Mixeur cinéma	1 237,70 €	1 659,51 €	2 067,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Peintre de décor cinéma	880,83 €	333,99 €	1 047,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	899,95 €	405,02 €	1 102,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	899,95 €	405,02 €	1 102,46 €
Photographe de plateau cinéma	944,51 €	570,51 €	1 229,76 €
Régisseur adjoint cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €

Régisseur général cinéma	1 016,86 €	839,25 €	1 436,49 €
Répétiteur cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
Responsable des enfants cinéma	873,67 €	307,40 €	1 027,37 €
Scripte cinéma	957,83 €	619,98 €	1 267,82 €
Sculpteur de décor cinéma	936,86 €	542,09 €	1 207,90 €
Secrétaire de production cinéma	834,96 €	163,62 €	916,77 €
Serrurier de décor cinéma	899,95 €	405,02 €	1 102,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	924,88 €	497,61 €	1 173,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	894,98 €	386,53 €	1 088,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	924,88 €	497,61 €	1 173,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	891,29 €	372,86 €	1 077,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	873,43 €	306,49 €	1 026,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	891,29 €	372,86 €	1 077,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	873,43 €	306,49 €	1 026,67 €
Staffeur de décor cinéma	899,95 €	405,02 €	1 102,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 174,56 €	1 424,99 €	1 887,06 €
Tapissier de décor cinéma	818,54 €	102,63 €	869,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	976,64 €	689,85 €	1 321,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 464,38 €	2 501,47 €	2 715,11 €
Technicien retour image cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	871,34 €	298,75 €	1 020,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.
Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

Réalisateurs

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 554,38 €.
Montant intéressement : 2 835,76 €.
Salaire de référence : 2 972,27 €.

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044096

Annexe 3 bis du titre II en application de l'accord du 25 octobre 2019

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 111,75 €	824,49 €	1 523,99 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 098,72 €	776,08 €	1 486,76 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 143,97 €	944,16 €	1 616,05 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	982,88 €	345,83 €	1 155,79 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	982,88 €	345,83 €	1 155,79 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	537,84 €	-	537,84 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 033,06 €	624,00 €	1 345,05 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 062,57 €	641,83 €	1 383,48 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 098,72 €	776,08 €	1 486,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	980,26 €	336,09 €	1 148,30 €
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 035,16 €	631,82 €	1 351,07 €
Assistant scripte cinéma	42	45	537,84 €	-	537,84 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Cadreur cinéma	42	45	1 214,91 €	1 299,47 €	1 864,65 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	982,88 €	345,83 €	1 155,79 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 077,55 €	697,48 €	1 426,29 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 321,38 €	1 603,12 €	2 122,94 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 587,70 €	2 684,11 €	2 929,76 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 142,50 €	608,23 €	1 446,62 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 142,50 €	608,23 €	1 446,62 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 081,65 €	712,68 €	1 437,99 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 284,68 €	1 558,59 €	2 063,97 €
Coiffeur cinéma	43	46	980,26 €	336,09 €	1 148,30 €

Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 088,58 €	407,93 €	1 292,54 €
Costumier cinéma	43	46	980,26 €	336,09 €	1 148,30 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 601,67 €	2 735,98 €	2 969,66 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 587,70 €	2 684,11 €	2 929,76 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 054,61 €	281,75 €	1 195,48 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 095,31 €	855,23 €	1 522,92 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 284,68 €	1 558,59 €	2 063,97 €
Habilleur cinéma	43	46	920,86 €	115,46 €	978,59 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 054,61 €	281,75 €	1 195,48 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	982,88 €	345,83 €	1 155,79 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 047,62 €	678,10 €	1 386,67 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 143,97 €	944,16 €	1 616,05 €
Scripte cinéma	42	45	1 047,62 €	678,10 €	1 386,67 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	939,33 €	184,07 €	1 031,36 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 080,86 €	379,29 €	1 270,51 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 080,86 €	379,29 €	1 270,51 €
Technicien retour image cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €

Fonctions	**Hebdomadaire sur 6 jours**				
	Heures de travail effectif	**Durée dont équivalence**	**Salaire minimum garanti**	**Montant intéressement**	**Salaire de référence**
1er assistant costume cinéma	52	56	1 469,98 €	1 090,15 €	2 015,06 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 452,75 €	1 026,15 €	1 965,82 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 512,58 €	1 248,39 €	2 136,78 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 299,59 €	457,26 €	1 528,22 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 299,59 €	457,26 €	1 528,22 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	709,95 €	-	709,95 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 363,63 €	823,68 €	1 775,47 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 404,96 €	848,64 €	1 829,27 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 452,75 €	1 026,15 €	1 965,82 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 296,12 €	444,39 €	1 518,31 €

Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 366,41 €	834,00 €	1 783,41 €
Assistant scripte cinéma	51	55	709,95 €	-	709,95 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Cadreur cinéma	51	55	1 603,69 €	1 715,31 €	2 461,34 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 299,59 €	457,26 €	1 528,22 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 424,77 €	922,22 €	1 885,88 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 747,16 €	2 119,68 €	2 807,00 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 095,77 €	3 543,03 €	3 867,28 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 534,88 €	817,12 €	1 943,44 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 534,88 €	817,12 €	1 943,44 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 430,18 €	942,32 €	1 901,34 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 695,77 €	2 057,34 €	2 724,44 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 296,12 €	444,39 €	1 518,31 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 462,43 €	548,02 €	1 736,44 €
Costumier cinéma	52	56	1 296,12 €	444,39 €	1 518,31 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 114,20 €	3 611,50 €	3 919,95 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 095,77 €	3 543,03 €	3 867,28 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 416,79 €	378,52 €	1 606,05 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 445,81 €	1 128,90 €	2 010,26 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 695,77 €	2 057,34 €	2 724,44 €
Habilleur cinéma	52	56	1 217,58 €	152,66 €	1 293,91 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 416,79 €	378,52 €	1 606,05 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 299,59 €	457,26 €	1 528,22 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 382,86 €	895,10 €	1 830,41 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 512,58 €	1 248,39 €	2 136,78 €
Scripte cinéma	51	55	1 382,86 €	895,10 €	1 830,41 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 242,00 €	243,38 €	1 363,69 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 452,07 €	509,55 €	1 706,84 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 452,07 €	509,55 €	1 706,84 €
Technicien retour image cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044098

Annexe 3 du titre II en application de l'accord du 8 octobre 2013

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II et demande d'application obtenue avant le 11 avril 2020)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées à 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 790,91 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et 790,91 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 790,91 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	984,58 €	903,81 €	1 436,49 €
1er assistant costume cinéma	960,03 €	789,25 €	1 354,66 €
1er assistant décorateur cinéma	971,35 €	842,07 €	1 392,39 €
1er assistant monteur cinéma	877,26 €	402,97 €	1 078,74 €
1er assistant opérateur cinéma	950,10 €	742,91 €	1 321,56 €
1er assistant réalisateur cinéma	984,58 €	903,81 €	1 436,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
2e assistant décorateur cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
2e assistant monteur cinéma	516,32 €	-	516,32 €
2e assistant opérateur cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
3e assistant décorateur cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	922,56 €	614,40 €	1 229,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	922,56 €	614,40 €	1 229,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
Administrateur de production cinéma	950,10 €	742,91 €	1 321,56 €
Animatronicien cinéma	922,56 €	614,40 €	1 229,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant bruiteur	942,74 €	708,57 €	1 297,03 €
Assistant comptable de production cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant maquilleur cinéma	859,85 €	321,73 €	1 020,71 €
Assistant mixeur cinéma	942,74 €	708,57 €	1 297,03 €
Assistant monteur son	877,26 €	402,97 €	1 078,74 €
Assistant opérateur du son cinéma	924,22 €	622,10 €	1 235,27 €
Assistant scripte cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Assistant effets physiques cinéma	924,22 €	622,10 €	1 235,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Bruiteur	1 173,87 €	1 787,16 €	2 067,45 €

Cadreur cinéma	1 065,08 €	1 279,48 €	1 704,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 119,75 €	1 534,61 €	1 887,06 €
Chargé de la figuration cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
Chef coiffeur cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Chef constructeur cinéma	991,42 €	935,73 €	1 459,29 €
Chef costumier cinéma	1 119,75 €	1 534,61 €	1 887,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Chef décorateur cinéma	1 357,23 €	2 642,82 €	2 678,64 €
Chef électricien de construction cinéma	920,42 €	604,41 €	1 222,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	904,33 €	529,31 €	1 168,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	920,42 €	604,41 €	1 222,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	904,33 €	529,31 €	1 168,99 €
Chef maquilleur cinéma	937,10 €	682,22 €	1 278,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	937,35 €	683,37 €	1 279,03 €
Chef monteur cinéma	1 090,65 €	1 398,80 €	1 790,05 €
Chef monteur son cinéma	1 037,61 €	1 151,28 €	1 613,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 119,75 €	1 534,61 €	1 887,06 €
Chef peintre de décor cinéma	923,58 €	619,13 €	1 233,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	937,42 €	683,71 €	1 279,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	937,35 €	683,37 €	1 279,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	937,35 €	683,37 €	1 279,03 €
Chef tapissier cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Coiffeur cinéma	859,85 €	321,73 €	1 020,71 €
Conducteur de groupe cinéma	866,98 €	354,99 €	1 044,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 065,08 €	1 279,48 €	1 704,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 006,13 €	1 004,36 €	1 508,31 €
Costumier cinéma	859,85 €	321,73 €	1 020,71 €
Couturier cinéma	859,85 €	321,73 €	1 020,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 346,57 €	2 593,10 €	2 643,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 368,17 €	2 693,89 €	2 715,11 €
Directeur de production cinéma	1 357,23 €	2 642,82 €	2 678,64 €
Électricien de construction de cinéma	854,00 €	294,42 €	1 001,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	843,45 €	245,19 €	966,05 €
Ensemblier cinéma	971,35 €	842,07 €	1 392,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 119,75 €	1 534,61 €	1 887,06 €
Habilleur cinéma	814,59 €	110,53 €	869,86 €
Illustrateur de décors cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Infographiste de décors cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Machiniste de construction cinéma	854,00 €	294,42 €	1 001,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	843,45 €	245,19 €	966,05 €
Maçon de décor cinéma	853,08 €	290,15 €	998,16 €
Maquettiste de décor cinéma	907,08 €	542,13 €	1 178,14 €

Menuisier de décor cinéma	867,69 €	358,32 €	1 046,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	907,08 €	542,13 €	1 178,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	884,37 €	436,18 €	1 102,46 €
Mixeur cinéma	1 173,87 €	1 787,16 €	2 067,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Peintre de décor cinéma	867,98 €	359,68 €	1 047,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	884,37 €	436,18 €	1 102,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	884,37 €	436,18 €	1 102,46 €
Photographe de plateau cinéma	922,56 €	614,40 €	1 229,76 €
Régisseur adjoint cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Régisseur général cinéma	984,58 €	903,81 €	1 436,49 €
Répétiteur cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
Responsable des enfants cinéma	861,85 €	331,05 €	1 027,37 €
Scripte cinéma	933,98 €	667,67 €	1 267,82 €
Sculpteur de décor cinéma	916,01 €	583,79 €	1 207,90 €
Secrétaire de production cinéma	828,67 €	176,20 €	916,77 €
Serrurier de décor cinéma	884,37 €	436,18 €	1 102,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	905,74 €	535,89 €	1 173,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	880,11 €	416,27 €	1 088,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	905,74 €	535,89 €	1 173,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	876,95 €	401,55 €	1 077,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	861,64 €	330,07 €	1 026,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	876,95 €	401,55 €	1 077,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	861,64 €	330,07 €	1 026,67 €
Staffeur de décor cinéma	884,37 €	436,18 €	1 102,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 119,75 €	1 534,61 €	1 887,06 €
Tapissier de décor cinéma	814,59 €	110,53 €	869,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	950,10 €	742,91 €	1 321,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 368,17 €	2 693,89 €	2 715,11 €
Technicien retour image cinéma	491,74 €	-	491,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	859,85 €	321,73 €	1 020,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 17,87 €.
Indemnité casse-croûte : 7,26 €.

Réalisateurs

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 445,32 €.
Montant intéressement : 3 053,90 €.
Salaire de référence : 2 972,27 €.

Article

vigueur eten · Depuis le 2022-04-01 · KALIARTI000046044100

Annexe 3 bis du titre II en application de l'accord du 8 octobre 2013

(applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II et demande d'application obtenue avant le 11 avril 2020)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 010,83 €	1 026,32 €	1 523,99 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	999,66 €	974,19 €	1 486,76 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 038,45 €	1 155,20 €	1 616,05 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	900,37 €	510,84 €	1 155,79 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	900,37 €	510,84 €	1 155,79 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	537,84 €	-	537,84 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	957,15 €	775,80 €	1 345,05 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	968,68 €	829,61 €	1 383,48 €
Administrateur de production cinéma	43	46	999,66 €	974,19 €	1 486,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	898,13 €	500,35 €	1 148,30 €
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	958,96 €	784,23 €	1 351,07 €
Assistant scripte cinéma	42	45	537,84 €	-	537,84 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €
Cadreur cinéma	42	45	1 113,03 €	1 503,24 €	1 864,65 €

Chargé de la figuration cinéma	43	46	900,37 €	510,84 €	1 155,79 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	981,52 €	889,54 €	1 426,29 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 190,52 €	1 864,84 €	2 122,94 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 432,56 €	2 994,39 €	2 929,76 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	987,62 €	918,00 €	1 446,62 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	987,62 €	918,00 €	1 446,62 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	985,03 €	905,91 €	1 437,99 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 172,83 €	1 782,29 €	2 063,97 €
Coiffeur cinéma	43	46	898,13 €	500,35 €	1 148,30 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	941,40 €	702,28 €	1 292,54 €
Costumier cinéma	43	46	898,13 €	500,35 €	1 148,30 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 444,53 €	3 050,25 €	2 969,66 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 432,56 €	2 994,39 €	2 929,76 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	912,28 €	566,40 €	1 195,48 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 010,51 €	1 024,82 €	1 522,92 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 172,83 €	1 782,29 €	2 063,97 €
Habilleur cinéma	43	46	847,21 €	262,75 €	978,59 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	912,28 €	566,40 €	1 195,48 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	900,37 €	510,84 €	1 155,79 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	969,64 €	834,07 €	1 386,67 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 038,45 €	1 155,20 €	1 616,05 €
Scripte cinéma	42	45	969,64 €	834,07 €	1 386,67 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	863,05 €	336,64 €	1 031,36 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	934,79 €	671,44 €	1 270,51 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	934,79 €	671,44 €	1 270,51 €
Technicien retour image cinéma	43	46	553,20 €	-	553,20 €

Fonctions	**Hebdomadaire sur 6 jours**				
	Heures de travail effectif	**Durée dont équivalence**	**Salaire minimum garanti**	**Montant intéressement**	**Salaire de référence**
1er assistant costume cinéma	52	56	1 158,15 €	1 713,81 €	2 015,06 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 143,38 €	1 644,88 €	1 965,82 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 194,67 €	1 884,22 €	2 136,78 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 012,10 €	1 032,23 €	1 528,22 €

2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 012,10 €	1 032,23 €	1 528,22 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	709,95 €	-	709,95 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 086,28 €	1 378,39 €	1 775,47 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 102,42 €	1 453,71 €	1 829,27 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 143,38 €	1 644,88 €	1 965,82 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 009,13 €	1 018,37 €	1 518,31 €
Assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 088,66 €	1 389,51 €	1 783,41 €
Assistant scripte cinéma	51	55	709,95 €	-	709,95 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €
Cadreur cinéma	51	55	1 292,04 €	2 338,60 €	2 461,34 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 012,10 €	1 032,23 €	1 528,22 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 119,40 €	1 532,96 €	1 885,88 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 395,74 €	2 822,53 €	2 807,00 €
Chef décorateur cinéma	51	56	1 713,82 €	4 306,92 €	3 867,28 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 136,67 €	1 613,54 €	1 943,44 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 136,67 €	1 613,54 €	1 943,44 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 124,04 €	1 554,60 €	1 901,34 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 370,97 €	2 706,94 €	2 724,44 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 009,13 €	1 018,37 €	1 518,31 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 074,57 €	1 323,75 €	1 736,44 €
Costumier cinéma	52	56	1 009,13 €	1 018,37 €	1 518,31 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	1 729,62 €	4 380,65 €	3 919,95 €
Directeur de production cinéma	51	56	1 713,82 €	4 306,92 €	3 867,28 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 035,45 €	1 141,20 €	1 606,05 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 156,71 €	1 707,09 €	2 010,26 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 370,97 €	2 706,94 €	2 724,44 €
Habilleur cinéma	52	56	941,81 €	704,20 €	1 293,91 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 035,45 €	1 141,20 €	1 606,05 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 012,10 €	1 032,23 €	1 528,22 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 102,76 €	1 455,30 €	1 830,41 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 194,67 €	1 884,22 €	2 136,78 €

Scripte cinéma	51	55	1 102,76 €	1 455,30 €	1 830,41 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	962,74 €	801,90 €	1 363,69 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 065,69 €	1 282,31 €	1 706,84 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 065,69 €	1 282,31 €	1 706,84 €
Technicien retour image cinéma	52	56	731,46 €	-	731,46 €

Avenant du 24 juillet 2023 relatif à la revalorisation des salaires minima (titres II et IV de la convention)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 12 février 2024 JORF 16 février 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2023-09-01.
Texte officiel KALITEXT000049095260

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095263

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC n° 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095265

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima des titres visés ci-dessous de la convention collective de nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n° 3097) :
– l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective précitée ;
– les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises, régis par le titre IV de la convention collective précitée.

Article 3: Définition des revalorisations

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095266

Article 3.1: Révision de l'accord sur les salaires du 25 février 2022 (titre II)

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095267

Il est convenu de revaloriser de 20,00 € l'ensemble des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 1 issue de l'accord du 25 février 2022.

Les montants des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 2 issue de l'accord du 25 février 2022 sont réévalués en conséquence sur la base du taux horaire revalorisé issu de l'alinéa précédent.

Les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles sont revalorisés de 1,80 %, portant leur montant à 18,19 € pour l'indemnité repas et à 7,39 € pour l'indemnité casse-croûte.

La valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II est revalorisée de 1,80 %, portant son montant à 805,15 €.

Les salaires minima ainsi revalorisés figurent en annexe 2 du présent accord. Ils se substituent aux annexes I, II, III et III bis de la convention collective précitée.

Article 3.2: Révision des avenants des 19 juillet 2022 et 23 janvier 2023 (titre IV)

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095270

Il est convenu de revaloriser les montants des salaires minima conventionnels modifiés en dernier lieu par l'avenant du 23 janvier 2023, modifiant l'avenant du 19 juillet 2022 en attente d'extension, de la façon suivante :
+ 3,20 % sur les salaires minima définis pour les niveaux 5 et 6 ;
+ 1,00 % sur les salaires minima définis pour les niveaux 1 à 4.

Les salaires minima ainsi revalorisés figurent en annexe 2 du présent accord. Ils se substituent aux annexes IV-A et IV-B (emplois repères correspondants) de la convention collective précitée.

Article 4: Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095271

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er septembre 2023.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexes

Annexe 1 Salaires minima garantis des techniciens (annexes 1 à 3 bis du titre II)

Annexe 1 du titre II

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095282

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Fonctions	Salaire minimum garanti
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 456,49 €
1er assistant costume cinéma	1 374,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 412,39 €
1er assistant monteur cinéma	1 098,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 341,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	1 255,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 456,49 €
2e assistant décorateur cinéma	1 287,82 €
2e assistant monteur cinéma	536,32 €
2e assistant opérateur cinéma	1 047,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	936,77 €
2e assistant réalisateur cinéma	1 047,37 €
3e assistant décorateur cinéma	511,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 249,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 249,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 047,37 €
Administrateur de production cinéma	1 341,56 €
Animatronicien cinéma	1 249,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	511,74 €
Assistant bruiteur	1 317,03 €
Assistant comptable de production cinéma	511,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 255,27 €
Assistant maquilleur cinéma	1 040,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 317,03 €
Assistant monteur son	1 098,74 €
Assistant scripte cinéma	511,74 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	511,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	511,74 €
Bruiteur	2 087,45 €
Cadreur cinéma	1 724,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 907,06 €
Chargé de la figuration cinéma	1 047,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 287,82 €
Chef constructeur cinéma	1 479,29 €
Chef costumier cinéma	1 907,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 287,82 €
Chef décorateur cinéma	2 698,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 242,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 188,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 242,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 188,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 298,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 299,03 €
Chef monteur cinéma	1 810,05 €
Chef monteur son cinéma	1 633,25 €

Chef opérateur du son cinéma	1 907,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 253,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 299,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 299,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 299,03 €
Chef tapissier cinéma	1 287,82 €
Coiffeur cinéma	1 040,71 €
Conducteur de groupe cinéma	1 064,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 724,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 528,31 €
Costumier cinéma	1 040,71 €
Couturier cinéma	1 040,71 €
Créateur de costumes cinéma	2 663,12 €
Directeur de la photographie cinéma	2 735,11 €
Directeur de production cinéma	2 698,64 €
Électricien de construction de cinéma	1 021,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	986,05 €
Ensemblier cinéma	1 412,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 907,06 €
Habilleur cinéma	889,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 287,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 287,82 €
Machiniste de construction cinéma	1 021,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	986,05 €
Maçon de décor cinéma	1 018,16 €
Maquettiste de décor cinéma	1 198,14 €
Menuisier de décor cinéma	1 066,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 198,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 122,46 €
Mixeur cinéma	2 087,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 287,82 €
Peintre de décor cinéma	1 067,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	1 122,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 122,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 249,76 €
Régisseur adjoint cinéma	1 047,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 287,82 €
Régisseur général cinéma	1 456,49 €
Répétiteur cinéma	1 047,37 €
Responsable des enfants cinéma	1 047,37 €
Scripte cinéma	1 287,82 €
Sculpteur de décor cinéma	1 227,90 €
Secrétaire de production cinéma	936,77 €
Serrurier de décor cinéma	1 122,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 193,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 108,24 €

Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 193,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 097,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 046,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 097,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 046,67 €
Staffeur de décor cinéma	1 122,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 907,06 €
Tapissier de décor cinéma	889,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 341,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 735,11 €
Technicien retour image cinéma	511,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	1 040,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,19 €.
Indemnité casse-croûte : 7,39 €.

Réalisateurs annexe 1

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois

Salaire minimum hebdomadaire : 2 992,27 €.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois

Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.
Salaire minimum mensuel de 8 498,05 €.

Contrat hors production du film

Prorata du salaire mensuel figurant ci-dessous.
Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 962,60 €.
Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 490,65 €.

Films publicitaires

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 710,93 €.
Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 927,73 €.

Annexe 2 du titre II

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095283

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1er assistant costume cinéma	43	46	1 546,49 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 509,26 €
1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 372,95 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 638,55 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 178,29 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 024,59 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 178,29 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	559,71 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 366,93 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 405,98 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 509,26 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	575,70 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 170,80 €
Assistant scripte cinéma	42	45	559,71 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	575,70 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	575,70 €
Cadreur cinéma	42	45	1 886,53 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 178,29 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 448,79 €
Chef costumier cinéma	43	46	2 145,44 €
Chef décorateur cinéma	42	46	2 951,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 471,37 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 471,37 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 460,49 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 085,84 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 170,80 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 317,29 €
Costumier cinéma	43	46	1 170,80 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 991,53 €
Directeur de production cinéma	42	46	2 951,63 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 220,23 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 544,80 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 085,84 €
Habilleur cinéma	43	46	1 001,09 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 220,23 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 178,29 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 408,55 €

Régisseur général cinéma	43	46	1 638,55 €
Scripte cinéma	42	45	1 408,55 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 053,86 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 295,26 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 295,26 €
Technicien retour image cinéma	43	46	575,70 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1er assistant costume cinéma	52	56	2 044,81 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 995,57 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 812,29 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 166,53 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 557,97 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 352,46 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 557,97 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	738,82 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 804,35 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 859,02 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 995,57 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	761,21 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 548,06 €
Assistant scripte cinéma	51	55	738,82 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	761,21 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	761,21 €
Cadreur cinéma	51	55	2 490,22 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 557,97 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 915,63 €
Chef costumier cinéma	52	56	2 836,75 €
Chef décorateur cinéma	51	56	3 896,16 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 976,69 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 976,69 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 931,09 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 753,31 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 548,06 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 769,69 €
Costumier cinéma	52	56	1 548,06 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 948,82 €
Directeur de production cinéma	51	56	3 896,16 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 639,30 €
Ensemblier cinéma	51	55	2 039,13 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 753,31 €
Habilleur cinéma	52	56	1 323,66 €

Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 639,30 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 557,97 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 859,28 €
Régisseur général cinéma	52	56	2 166,53 €
Scripte cinéma	51	55	1 859,28 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 393,44 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 740,09 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 740,09 €
Technicien retour image cinéma	52	56	761,21 €

Annexe 3 du titre II en application de l'accord du 25 octobre 2019

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095284

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 805,15 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 805,15 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 805,15 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 033,12 €	846,74 €	1 456,49 €
1er assistant costume cinéma	1 004,48 €	740,36 €	1 374,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 017,68 €	789,41 €	1 412,39 €
1er assistant monteur cinéma	907,91 €	381,67 €	1 098,74 €
1er assistant opérateur cinéma	992,89 €	697,33 €	1 341,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	962,69 €	585,15 €	1 255,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 033,12 €	846,74 €	1 456,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
2e assistant décorateur cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
2e assistant monteur cinéma	536,32 €	–	536,32 €
2e assistant opérateur cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	851,22 €	171,11 €	936,77 €
3e assistant décorateur cinéma	511,74 €	–	511,74 €

Accessoiriste de décor cinéma	960,76 €	578,00 €	1 249,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	960,76 €	578,00 €	1 249,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
Administrateur de production cinéma	992,89 €	697,33 €	1 341,56 €
Animatronicien cinéma	960,76 €	578,00 €	1 249,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Assistant bruiteur	984,31 €	665,44 €	1 317,03 €
Assistant comptable de production cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Assistant maquilleur cinéma	887,60 €	306,23 €	1 040,71 €
Assistant mixeur cinéma	984,31 €	665,44 €	1 317,03 €
Assistant monteur son	907,91 €	381,67 €	1 098,74 €
Assistant scripte cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Assistant effets physiques cinéma	962,69 €	585,15 €	1 255,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Bruiteur	1 253,96 €	1 666,99 €	2 087,45 €
Cadreur cinéma	1 127,04 €	1 195,58 €	1 724,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 190,82 €	1 432,48 €	1 907,06 €
Chargé de la figuration cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
Chef coiffeur cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Chef constructeur cinéma	1 041,10 €	876,38 €	1 479,29 €
Chef costumier cinéma	1 190,82 €	1 432,48 €	1 907,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Chef décorateur cinéma	1 467,87 €	2 461,53 €	2 698,64 €
Chef électricien de construction cinéma	958,27 €	568,72 €	1 242,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	939,49 €	498,99 €	1 188,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	958,27 €	568,72 €	1 242,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	939,49 €	498,99 €	1 188,99 €
Chef maquilleur cinéma	977,72 €	640,98 €	1 298,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	978,01 €	642,05 €	1 299,03 €
Chef monteur cinéma	1 156,87 €	1 306,38 €	1 810,05 €
Chef monteur son cinéma	1 094,99 €	1 076,53 €	1 633,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 190,82 €	1 432,48 €	1 907,06 €
Chef peintre de décor cinéma	961,95 €	582,39 €	1 253,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	978,09 €	642,36 €	1 299,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	978,01 €	642,05 €	1 299,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	978,01 €	642,05 €	1 299,03 €
Chef tapissier cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Coiffeur cinéma	887,60 €	306,23 €	1 040,71 €
Conducteur de groupe cinéma	895,91 €	337,12 €	1 064,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 127,04 €	1 195,58 €	1 724,82 €

Coordinateur de post production cinéma	1 058,26 €	940,11 €	1 528,31 €
Costumier cinéma	887,60 €	306,23 €	1 040,71 €
Couturier cinéma	887,60 €	306,23 €	1 040,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 455,44 €	2 415,36 €	2 663,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 480,64 €	2 508,95 €	2 735,11 €
Directeur de production cinéma	1 467,87 €	2 461,53 €	2 698,64 €
Électricien de construction de cinéma	880,77 €	280,87 €	1 021,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	868,46 €	235,17 €	986,05 €
Ensemblier cinéma	1 017,68 €	789,41 €	1 412,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 190,82 €	1 432,48 €	1 907,06 €
Habilleur cinéma	834,80 €	110,12 €	889,86 €
Illustrateur de décors cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Infographiste de décors cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Machiniste de construction cinéma	880,77 €	280,87 €	1 021,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	868,46 €	235,17 €	986,05 €
Maçon de décor cinéma	879,70 €	276,91 €	1 018,16 €
Maquettiste de décor cinéma	942,70 €	510,89 €	1 198,14 €
Menuisier de décor cinéma	896,75 €	340,21 €	1 066,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	942,70 €	510,89 €	1 198,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	916,21 €	412,51 €	1 122,46 €
Mixeur cinéma	1 253,96 €	1 666,99 €	2 087,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Peintre de décor cinéma	897,09 €	341,48 €	1 067,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	916,21 €	412,51 €	1 122,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	916,21 €	412,51 €	1 122,46 €
Photographe de plateau cinéma	960,76 €	578,00 €	1 249,76 €
Régisseur adjoint cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Régisseur général cinéma	1 033,12 €	846,74 €	1 456,49 €
Répétiteur cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
Responsable des enfants cinéma	889,93 €	314,89 €	1 047,37 €
Scripte cinéma	974,08 €	627,47 €	1 287,82 €
Sculpteur de décor cinéma	953,11 €	549,58 €	1 227,90 €
Secrétaire de production cinéma	851,22 €	171,10 €	936,77 €
Serrurier de décor cinéma	916,21 €	412,51 €	1 122,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	941,14 €	505,10 €	1 193,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	911,23 €	394,02 €	1 108,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	941,14 €	505,10 €	1 193,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	907,55 €	380,35 €	1 097,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	889,68 €	313,98 €	1 046,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	907,55 €	380,35 €	1 097,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	889,68 €	313,98 €	1 046,67 €

Staffeur de décor cinéma	916,21 €	412,51 €	1 122,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 190,82 €	1 432,48 €	1 907,06 €
Tapissier de décor cinéma	834,80 €	110,12 €	889,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	992,89 €	697,33 €	1 341,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 480,64 €	2 508,95 €	2 735,11 €
Technicien retour image cinéma	511,74 €	–	511,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	887,60 €	306,23 €	1 040,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,19 €.
Indemnité casse-croûte : 7,39 €.

Réalisateurs annexe 3

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 570,64 €.
Montant intéressement : 2 843,26 €.
Salaire de référence : 2 992,27 €.

Annexe 3 bis du titre II en application de l'accord du 25 octobre 2019

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095285

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 130,04 €	832,91 €	1 546,49 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 117,01 €	784,50 €	1 509,26 €

1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 052,94 €	640,01 €	1 372,95 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 162,26 €	952,58 €	1 638,55 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 001,17 €	354,25 €	1 178,29 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	931,02 €	187,15 €	1 024,59 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 001,17 €	354,25 €	1 178,29 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	559,71 €	–	559,71 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 050,84 €	632,19 €	1 366,93 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 080,86 €	650,25 €	1 405,98 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 117,01 €	784,50 €	1 509,26 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	575,70 €	–	575,70 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	998,55 €	344,51 €	1 170,80 €
Assistant scripte cinéma	42	45	559,71 €	–	559,71 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	575,70 €	–	575,70 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	575,70 €	–	575,70 €
Cadreur cinéma	42	45	1 232,70 €	1 307,66 €	1 886,53 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 001,17 €	354,25 €	1 178,29 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 095,84 €	705,90 €	1 448,79 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 339,67 €	1 611,54 €	2 145,44 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 605,48 €	2 692,30 €	2 951,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 162,62 €	617,50 €	1 471,37 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 162,62 €	617,50 €	1 471,37 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 099,94 €	721,10 €	1 460,49 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 302,46 €	1 566,77 €	2 085,84 €
Coiffeur cinéma	43	46	998,55 €	344,51 €	1 170,80 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 108,69 €	417,19 €	1 317,29 €
Costumier cinéma	43	46	998,55 €	344,51 €	1 170,80 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 619,45 €	2 744,17 €	2 991,53 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 605,48 €	2 692,30 €	2 951,63 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 074,72 €	291,02 €	1 220,23 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 113,09 €	863,42 €	1 544,80 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 302,46 €	1 566,77 €	2 085,84 €
Habilleur cinéma	43	46	939,15 €	123,88 €	1 001,09 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 074,72 €	291,02 €	1 220,23 €

Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 001,17 €	354,25 €	1 178,29 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 065,40 €	686,29 €	1 408,55 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 162,26 €	952,58 €	1 638,55 €
Scripte cinéma	42	45	1 065,40 €	686,29 €	1 408,55 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	957,62 €	192,49 €	1 053,86 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 100,98 €	388,55 €	1 295,26 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 100,98 €	388,55 €	1 295,26 €
Technicien retour image cinéma	43	46	575,70 €	–	575,70 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	52	56	1 494,16 €	1 101,29 €	2 044,81 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 476,93 €	1 037,28 €	1 995,57 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 389,88 €	844,81 €	1 812,29 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 536,76 €	1 259,53 €	2 166,53 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 323,77 €	468,40 €	1 557,97 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 228,94 €	247,03 €	1 352,46 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 323,77 €	468,40 €	1 557,97 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	738,82 €	–	738,82 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 387,10 €	834,48 €	1 804,35 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 429,14 €	859,77 €	1 859,02 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 476,93 €	1 037,28 €	1 995,57 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	761,21 €	–	761,21 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 320,30 €	455,52 €	1 548,06 €
Assistant scripte cinéma	51	55	738,82 €	–	738,82 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	761,21 €	–	761,21 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	761,21 €	–	761,21 €
Cadreur cinéma	51	55	1 627,16 €	1 726,11 €	2 490,22 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 323,77 €	468,40 €	1 557,97 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 448,95 €	933,36 €	1 915,63 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 771,34 €	2 130,81 €	2 836,75 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 119,24 €	3 553,84 €	3 896,16 €

Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 561,91 €	829,56 €	1 976,69 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 561,91 €	829,56 €	1 976,69 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 454,36 €	953,45 €	1 931,09 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 719,24 €	2 068,14 €	2 753,31 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 320,30 €	455,52 €	1 548,06 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 489,46 €	560,47 €	1 769,69 €
Costumier cinéma	52	56	1 320,30 €	455,52 €	1 548,06 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 137,67 €	3 622,30 €	3 948,82 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 119,24 €	3 553,84 €	3 896,16 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 443,82 €	390,96 €	1 639,30 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 469,28 €	1 139,71 €	2 039,13 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 719,24 €	2 068,14 €	2 753,31 €
Habilleur cinéma	52	56	1 241,76 €	163,80 €	1 323,66 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 443,82 €	390,96 €	1 639,30 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 323,77 €	468,40 €	1 557,97 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 406,33 €	905,90 €	1 859,28 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 536,76 €	1 259,53 €	2 166,53 €
Scripte cinéma	51	55	1 406,33 €	905,90 €	1 859,28 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 266,18 €	254,52 €	1 393,44 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 479,10 €	521,99 €	1 740,09 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 479,10 €	521,99 €	1 740,09 €
Technicien retour image cinéma	52	56	761,21 €	–	761,21 €

Annexe 2 Salaires minima garantis des salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (annexes IV-A et IV-B du titre IV)

Annexe IV-A du titre IV

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095286

(En euros.)

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Cadre B	3	– Niveau 5 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 802,22	3 %	3 %	–	1 910,35
Employé B	6	– Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 771,26	3 %	—	–	1 824,40

Annexe IV-B du titre IV

Article

vigueur eten · Depuis le 2023-09-01 · KALIARTI000049095287

(En euros.)

Fonction	Salaire minimum conventionnel de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaire minimum conventionnel avec 3 compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33

Directeur financier	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Chargé administratif	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Comptable	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Directeur juridique	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Juriste	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Assistant juridique	1 802,22	3 %	3 %	–	1 910,35
Directeur des ressources humaines	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Assistant RH	1 746,00	3 %	3 %	–	1 850,76
Directeur des moyens généraux	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Responsable informatique	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Agent d'accueil	1 771,26	3 %	–	–	1 824,40
Standardiste	1 771,26	3 %	–	–	1 824,40
Coursier	1 771,26	3 %	–	–	1 824,40
Gardien	1 771,26	3 %	–	–	1 824,40
Directeur Marketing	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Assistant Marketing	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Responsable de ligne éditoriale	2 186,09	3 %	3 %	3 %	2 382,84
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Directeur des productions	2 725,07	3 %	3 %	3 %	2 970,33
Chargé des productions et des post-productions	1 901,00	3 %	3 %	3 %	2 072,09
Assistant des productions	1 802,22	3 %	3 %	–	1 910,35
Secrétaire	1 802,22	3 %	3 %	–	1 910,35
Employé administratif	1 802,22	3 %	3 %	–	1 910,35

Avenant du 23 janvier 2024 relatif à la révision des salaires minima (titre II de la convention collective)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 3 octobre 2024 JORF 12 octobre 2024
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2024-03-01.
Texte officiel KALITEXT000050329461

(1) A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, avenant étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.
(Arrêté du 3 octobre 2024 - art. 1)

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329464

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC n° 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329466

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective précitée.

Article 3: Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2023 (titre II)

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329467

Il est convenu de revaloriser de 23,00 € l'ensemble des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 1 issue de l'accord du 24 juillet 2023.

Les montants des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 2 issue de l'accord du 24 juillet 2023 sont réévalués en conséquence sur la base du taux horaire revalorisé issu de l'alinéa précédent.

Les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles sont revalorisés de 2,02 %, portant leur montant à 18,56 € pour l'indemnité repas et à 7,54 € pour l'indemnité casse-croûte.

La valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II est revalorisée de 2,02 % et son montant est porté de 805,15 € à 821,51 €.

Les salaires minima ainsi revalorisés figurent en annexe du présent accord. Ils se substituent aux annexes I, II, III et III bis du titre II de la convention collective précitée.

Article 4: Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329468

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er mars 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexes Salaires minima garantis des techniciens (annexes 1 à 3 bis du titre II)

Annexe 1

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329476

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Fonctions	Salaire minimum garanti
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 479,49 €
1er assistant costume cinéma	1 397,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 435,39 €
1er assistant monteur cinéma	1 121,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 364,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	1 278,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 479,49 €
2e assistant décorateur cinéma	1 310,82 €
2e assistant monteur cinéma	559,32 €
2e assistant opérateur cinéma	1 070,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	959,77 €
2e assistant réalisateur cinéma	1 070,37 €
3e assistant décorateur cinéma	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 070,37 €

Administrateur de production cinéma	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €
Assistant bruiteur	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 278,27 €
Assistant maquilleur cinéma	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 340,03 €
Assistant monteur son	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €
Bruiteur	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 551,31 €
Costumier cinéma	1 063,71 €
Couturier cinéma	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	1 009,05 €

Ensemblier cinéma	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 930,06 €
Habilleur cinéma	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 145,46 €
Mixeur cinéma	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	1 063,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.

Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :
Salaire minimum hebdomadaire : 3 015,27 €.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :
Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.
Salaire minimum mensuel de 8 563,37 €.

Contrat hors production du film :
Prorata du salaire mensuel figurant ci-dessous.
Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 977,68 €.
Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 494,42 €.

Films publicitaires :
Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 733,93 €.
Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 933,48 €.

Annexe 2

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329477

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti
1er assistant costume cinéma	43	46	1 572,37 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 535,13 €
1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 398,10 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 664,43 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 204,17 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 049,75 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 204,17 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €

Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €

Fonctions	**Hebdomadaire sur 6 jours**		
	Heures de travail effectif	**Durée dont équivalence**	**Salaire minimum garanti**
1er assistant costume cinéma	52	56	2 079,02 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	2 029,78 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 845,50 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	2 200,74 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 592,18 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 385,67 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 592,18 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 837,55 €

Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €

Annexe 3 en application de l'accord du 25 octobre 2019

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329478

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II.)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 821,51 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 821,51 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 821,51 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
1er assistant costume cinéma	1 023,16 €	748,99 €	1 397,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
1er assistant monteur cinéma	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2e assistant décorateur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
2e assistant monteur cinéma	559,32 €	–	559,32 €
2e assistant opérateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
3e assistant décorateur cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant bruiteur	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant maquilleur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Bruiteur	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €

Chargé de la figuration cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 059,78 €	885,01 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	996,40 €	649,61 €	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 175,55 €	1 315,01 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 113,67 €	1 085,16 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	980,63 €	591,02 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	996,78 €	651,00 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	914,60 €	345,76 €	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 076,94 €	948,74 €	1 551,31 €
Costumier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 474,12 €	2 423,99 €	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Habilleur cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	898,39 €	285,55 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	915,43 €	348,84 €	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €

Menuisier-traceur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Mixeur cinéma	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	915,77 €	350,11 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	971,80 €	558,21 €	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	929,92 €	402,65 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.
Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Réalisateurs annexe 3

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 588,97 €.
Montant intéressement : 2 852,61 €.
Salaire de référence : 3 015,27 €.

Annexe 3 bis en application de l'accord du 25 octobre 2019

Article

vigueur eten · Depuis le 2024-03-01 · KALIARTI000050329479

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe III du titre II.)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 151,06 €	842,62 €	1 572,37 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 073,38 €	649,45 €	1 398,10 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	951,45 €	196,59 €	1 049,75 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	–	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 071,27 €	641,63 €	1 392,09 €

Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 101,88 €	659,96 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	–	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 253,13 €	1 317,10 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 116,86 €	715,61 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 360,69 €	1 621,25 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 120,96 €	730,81 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 131,81 €	427,87 €	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 639,88 €	2 753,61 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 133,53 €	872,86 €	1 569,95 €

Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	960,17 €	133,59 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	978,64 €	202,20 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	52	56	1 521,95 €	1 114,13 €	2 079,02 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 416,86 €	857,27 €	1 845,50 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 255,92 €	259,50 €	1 385,67 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 414,08 €	846,95 €	1 837,55 €

Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 456,93 €	872,61 €	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 654,13 €	1 738,58 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 476,74 €	946,20 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 799,13 €	2 143,65 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 482,15 €	966,29 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 520,52 €	574,82 €	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 164,65 €	3 634,77 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 496,25 €	1 152,17 €	2 072,34 €

Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 269,55 €	176,64 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 293,98 €	267,36 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €

Avenant du 26 mars 2025 relatif à la révision des salaires minima (titre IV de la convention collective)

TEXTES SALAIRES

Etendu par arrêté du 6 janvier 2026 JORF 17 janvier 2026
État KALI : VIGUEUR_ETEN. Dernière modification indiquée : 2025-05-01.
Texte officiel KALITEXT000053497544

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 6 janvier 2026 - art. 1)

Préambule

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497555

Conformément à l'article VI.4 du chapitre VI du titre IV de la convention collective nationale de la production cinématographique, les partenaires sociaux se sont réunis pour la négociation annuelle sur les salaires minima applicables aux salariés attachés à l'activité permanente des entreprises.

Article 1er: Champ d'application

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497548

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2: Objet

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497550

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima des salariés attachés à l'activité permanente des entreprises, régis par le titre IV de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires.

Article 3: Révision de l'avenant portant révision du titre IV du 24 juillet 2023

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497551

Il est convenu de revaloriser les montants des salaires minima conventionnels prévus à l'annexe IV.A du titre IV de la convention collective de 2,00 %, sans que ceux-ci ne puissent être inférieurs à 1 801,80 euros bruts mensuels.

L'annexe IV.A ainsi revalorisée et l'annexe IV.B des emplois repères correspondants figurent en annexe du présent accord.

Article 4: Entrée en vigueur. Extension

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497552

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre Ier de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1er mai 2025.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Annexes

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497556

Annexe IV.A
du titre IV

(En euros.)

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Cadre B	3	– Niveau 5 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49

Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 838,26	3 %	3 %	-	1 948,56
Employé B	6	– Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 801,80	3 %	-	-	1 855,85

Article

vigueur eten · Depuis le 2025-05-01 · KALIARTI000053497557

Annexe IV.B
du titre IV

(En euros.)

Fonction	Salaire minimum conventionnel de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaire minimum conventionnel avec 3 compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Directeur financier	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Chargé administratif	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Comptable	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Directeur juridique	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Juriste	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Assistant juridique	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Directeur des ressources humaines	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Assistant RH	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Directeur des moyens généraux	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Responsable informatique	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Agent d'accueil	1 801,80	3 %			1 855,85
Standardiste	1 801,80	3 %			1 855,85
Coursier	1 801,80	3 %			1 855,85
Gardien	1 801,80	3 %			1 855,85

Directeur marketing	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Assistant marketing	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 229,81	3 %	3 %	3 %	2 430,49
Responsable de ligne éditoriale	2 229,81	3 %	3	3 %	2 430,49
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Directeur des productions	2 779,57	3 %	3 %	3 %	3 029,73
Chargé des productions – Chargé des post-productions	1 939,02	3 %	3 %	3 %	2 113,53
Assistant des productions	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Secrétaire	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56
Employé administratif	1 838,26	3 %	3 %		1 948,56

Sources et compléments intégrés

IDCC 3097 · Édition du 22 octobre 2026

Grilles actuelles du cinéma

Le classeur original des minima au 5 octobre 2026 est joint à ce PDF comme pièce jointe : **cinema-grilles-2026-10.xlsx**.

Les nouveautés d’octobre des titres III et IV sont indiquées non étendues pour les adhérents SPI/UPC. Elles ne remplacent pas indistinctement les barèmes applicables à tous les employeurs.

Source SPI : textes et grilles

La partie précédente reproduit les données DILA en vigueur disponibles jusqu’au 21 octobre 2026. Les compléments sont reproduits comme documents sources et ne sont pas réécrits. Une publication ou un avenant non encore diffusé par ces sources peut ne pas être présent. Ce recueil ne constitue pas une attestation d’exhaustivité juridique.

Les pièces jointes XLSX se consultent depuis le panneau des pièces jointes d’un lecteur PDF compatible. Le classeur original reste également accessible sur le site de son éditeur.