

# Convention collective Production audiovisuelle (IDCC 2642) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : [https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000018828041](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000018828041). Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/production-audiovisuelle-2642>.

## Sommaire

- 1. Préambule
- 2. Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle
- 3. Titre II Libertés et égalités
- 4. Titre III : Droit syndical et représentation des salariés
- 5. Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté
- 6. Titre V : Contrats de travail
- 7. Titre VI : Durée du travail
- 8. Titre VII : Congés
- 9. Titre VIII : Maladie
- 10. Titre IX : Prévoyance
- 11. Titre X : Transports et défraiements
- 12. Titre XI : Formation
- 13. Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation
- 14. ANNEXES

## Préambule

### Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre :

- de programmes audiovisuels de différents genres destinés à une exploitation commerciale diversifiée (service de télévision, service de médias audiovisuels à la demande, plateformes Internet, etc.), que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif ;
- de programmes audiovisuels institutionnels, réalisés à des fins de promotion ou de meilleure connaissance des institutions donneuses d'ordre, et exploités par ces-dernières. Ces programmes se différencient, par leur forme et leur contenu, du film publicitaire tel que défini par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

La production audiovisuelle est organisée, pour chaque programme, en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres à celui-ci. Chaque programme est un prototype dont les caractéristiques varient sensiblement d'un programme à l'autre, ce qui confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère aléatoire.

Cette discontinuité de l'activité de production a donc conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. Toutefois, ce recours est limité aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié le rend à la fois légitime et indispensable.

Les partenaires sociaux de la branche de la production audiovisuelle ont conclu la présente convention collective pour doter l'ensemble des entreprises de production audiovisuelle de dispositions adaptées et répondant aux spécificités du secteur qu'elle couvre, notamment le tissu économique diversifié, l'organisation du travail autour de projets et l'emploi de salariés intermittents du spectacle en contrat à durée déterminée d'usage.

Pour répondre à ces attendus, les partenaires sociaux ont pris en compte le fait que les entreprises de moins de 50 salariés constituent la majorité des entreprises de la branche.

L'ensemble des termes contenus dans le présent texte et désignant des personnes, des appellations professionnelles ou des métiers s'entendent, dans le respect de l'égalité professionnelle, aussi bien au masculin qu'au féminin.

## Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

### Article I.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

La présente convention régit les relations entre les producteurs audiovisuels et leurs salariés selon les modalités précisées dans le présent titre.

Sur le territoire national au sens des dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, elle régit les relations entre :

- d'une part, l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail et le lieu de son exécution (France ou étranger) ;

– d'autre part, leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 5911A et 5911B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective. Toutefois, aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger moins favorablement aux dispositions de la branche dans les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

## Article I.2 — Détermination de la convention collective applicable

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Toutefois, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes :

1. Une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels et assimilés dans les conditions prévues aux articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Tout journaliste professionnel et assimilé doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC 1480) et en aucun cas la présente convention collective dont il est expressément exclu.
2. La présente convention collective s'applique lorsque le producteur audiovisuel, tel que défini à l'article L. 132-23 du code de la propriété intellectuelle, produit un vidéogramme musical, non cinématographique. A contrario, conformément à la convention collective nationale de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique (IDCC 2121), lorsqu'une entreprise dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, la présente convention collective ne s'applique pas.

### Clauses de réciprocité

En vertu de l'article L. 2261-2 du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité prévoir des clauses de réciprocité pour déterminer, en cas de pluralité d'activités, le champ conventionnel applicable pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Lorsque l'objet du contrat est un film cinématographique de court-métrage, de long-métrage ou un film publicitaire (à l'exception des films d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par le producteur audiovisuel, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont le producteur audiovisuel ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre le producteur et le salarié sont régis par la convention collective des entreprises au service de la création, de l'évènement et du divertissement (IDCC 2717).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme audiovisuel hybride – comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle – destiné à une exploitation commerciale, quelle qu'elle soit, les rapports entre l'employeur et le salarié dont l'objet du contrat est la partie séquences d'animation du film ou du programme audiovisuel hybride sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

D'autres clauses de réciprocité pourront, le cas échéant, être ajoutées au présent article si les branches concernées le prévoient expressément.

## Titre II Libertés et égalités

### Article II.1 — Liberté d'expression

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

Les partenaires sociaux reconnaissent à chacun une totale liberté d'expression dans les limites autorisées par la loi.

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions d'exercice, l'organisation et le contenu de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations sur ces thèmes chaque année jusqu'à la conclusion d'un accord, conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, il est fait application des articles L. 2281-6 à L. 2281-10 du code du travail.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

### Article II.2 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit pour chacun de s'associer et d'agir librement pour la défense individuelle et collective de leurs intérêts professionnels.

L'employeur ne peut interroger un salarié sur son éventuelle appartenance à une organisation syndicale. Le salarié conserve à tout moment la liberté de la révéler ou non.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises de la branche conformément aux dispositions du code du travail et de la présente convention collective.

### Article II.3 — Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

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 en raison de l'un des motifs discriminatoires visés aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour l'un des motifs énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail, en raison de l'exercice normal du droit de grève, ou pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du code du travail ou pour les avoir relatés.

*Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. (1)*

*L'appartenance d'un salarié au CSE ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière. (2)*

Les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, les éventuelles inégalités constatées dans la branche de la production audiovisuelle.

*(1) L'alinéa 3 de l'article 2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1153-1 du code du travail, en vertu desquelles le caractère répétitif des agissements n'est pas exigé pour qualifier une situation de harcèlement sexuel.*

*(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)*

*(2) L'alinéa 4 de l'article 2.3 est étendu sous réserve du respect de l'interdiction de l'ensemble des mesures discriminatoires listées à l'article L. 1132-1 du code du travail.*

*(Arrêté du 11 décembre 2025 - art. 1)*

### Article II.4 — Égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 18 avril 2024

Nul ne peut, en vertu des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe, l'identité de genre ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les éléments caractéristiques du contrat de travail envisagé ;

- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de l'identité de genre, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse ;

- prendre toute mesure en considération du sexe, de l'identité de genre ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les offres d'emploi mentionnent que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- directeur (rice) financier (ière) ;
- documentaliste (H/ F).

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée et pratiquée dans les faits par les entreprises de la branche.

## Titre III : Droit syndical et représentation des salariés

### Article III.1 — Spécificité des conditions d'emploi

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

La branche de la production audiovisuelle est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs calculés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail ne dépassent pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel ;

- l'organisation du travail, et notamment le recours aux personnels engagés sous CDD d'usage, qui induit une très grande variation, dans la durée, de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journée, semaine).

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

personnel, en renforçant le rôle de la branche.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les dispositions des articles L. 421. 1 et suivants s'appliquent dans le champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dans lesquelles ne sont pas organisées d'élections de délégués du personnel et / ou d'élections du comité d'entreprise, la représentation des salariés, dans les entreprises de la production audiovisuelle, est assurée par les délégués de branche, dans les conditions précisées à l'article III. 3 ci-après (1).

Les entreprises qui organisent les élections des délégués du personnel et / ou les élections du comité d'entreprise devront en informer les délégués de branche. Cette notification devra être réitérée tous les 3 ans. Les autres contribuent au financement des délégués de branche dans les conditions de l'article III. 8 ci-après.

### III. 2. 1. Délégués du personnel

Dans les entreprises où les élections sont organisées, l'élection, la durée du mandat, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

La durée des mandats de représentant du personnel est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu de l'organisation du travail au sein de la branche, et notamment le recours à des contrats de travail à durée déterminée d'usage par les entreprises de production audiovisuelle, et afin de favoriser la représentation au sein d'une entreprise donnée des salariés engagés sous cette forme de contrat de travail, les protocoles préélectoraux négociés en application des dispositions légales ou réglementaires devront prévoir ;

— des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;

— des conditions d'éligibilité, qui seront celles prévues à l'article L. 423. 8 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et / ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et / ou celle où il entend exercer son mandat.

Les procédures relatives aux élections et le nombre des délégués du personnel sont déterminés conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### III. 2. 2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 421-2, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (sous les réserves indiquées en tête du présent article).

La durée des mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

Compte tenu de l'organisation du travail au sein de la branche, et notamment le recours à des contrats de travail à durée déterminée d'usage par les entreprises de production audiovisuelle, et afin de permettre la représentation au sein d'une entreprise donnée des salariés engagés sous cette forme de contrat de travail, les protocoles préélectoraux devront prévoir :

— des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection, ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;

— des conditions d'éligibilité, qui seront celles visées à l'article L. 433-5 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et / ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et / ou celle où il entend exercer son mandat.

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

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider, conformément aux dispositions de l'article L. 431-1-1 du code du travail, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront satisfaire à celles relatives au comité d'entreprise visées ci-dessus au présent article.

### III. 2. 3. Moyens mis à disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce local peut être commun aux deux instances. L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ; dans le cas d'une délégation unique, un seul panneau sera instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail, l'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement égale à 0, 2 % de la masse salariale brute.

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, conformément aux dispositions de l'article L. 434-10 du code du travail, dans les conditions et limites de l'article L. 451-3 du même code, d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur

une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation. Le financement de la formation précitée est pris en charge par le comité d'entreprise.

### III. 2. 4. Heures de délégation

et carrière des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du code du travail.

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

Afin de leur assurer un parcours professionnel équitable, les salariés titulaires détenteurs de mandat bénéficieront chaque année d'un entretien avec l'employeur portant en particulier sur l'évolution professionnelle et les besoins en formation.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 421-1 et L. 423-18 du code du travail ainsi que des articles L. 431-1 et L. 433-13 dudit code, aux termes desquelles l'employeur a l'obligation, d'une part, d'organiser les élections en vue de la désignation des délégués du personnel dès lors que l'entreprise occupe au moins 11 salariés et des membres du comité d'entreprise dès lors qu'elle occupe au moins 50 salariés ; d'autre part, d'établir un procès-verbal de carence lorsque ces institutions n'ont pas été mises en place ou renouvelées (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

## Article III.3 — Délégués de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Il est institué un mandat de délégué de branche pour la production audiovisuelle

### III.3.1. Missions

Dans les entreprises, sauf celles qui ont procédé à l'élection de délégués du personnel dans les conditions de l'article III.2 ci-dessus, les délégués de branche ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical, de mandater un salarié de l'entreprise pour conclure les accords visés au III.5.2.2.2.b ci-après (1).

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

L'employeur doit être informé au préalable de la présence d'un délégué de branche dans l'entreprise. La durée de cette présence ne peut excéder le temps nécessaire à l'examen de la question qui l'a motivée.

### III.3.2. Désignation

Les délégués de branche sont désignés, pour chaque année civile, par chaque organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation. Cette désignation peut être modifiée en cours d'année par les organisations syndicales de salariés. Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective les noms de ses délégués de branche pour l'année civile suivante.

### III.3.3. Fonctionnement collégial

Le collège des délégués de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins 1 fois par semestre. Les suppléants peuvent participer à ces réunions, même en présence des titulaires.

Il est réuni en outre dès lors que le tiers au moins des délégués de branche titulaires le demandent.

Les délégués doivent en principe communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réunions, 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

### III.3.4. Publicité et information

Les noms et les coordonnées des délégués de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises où ils exercent

leur mandat, et dans tout lieu d'activité des entreprises concernées restant actif 5 jours ou plus.

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

*(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, aux termes desquelles seules les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national peuvent mandater un salarié en cas d'absence de délégué syndical (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

### Article III.4 — Délégués de plateau

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Pour les tournages dont la durée est égale ou supérieure à 2 semaines consécutives, lorsque aucun représentant du personnel n'est présent sur le tournage, il peut être procédé, dès lors que 5 salariés de l'entreprise au moins, parmi ceux qui travaillent sur le plateau, en font la demande, à l'élection de délégué(s) de plateau. Le recours à cette procédure est facultatif.

Il est élu un délégué à partir de 15 salariés techniques et administratifs de l'entreprise travaillant sur le tournage, 2 à partir de 40.

L'élection a lieu au cours de la 1<sup>re</sup> semaine de tournage.

Sont électeurs et éligibles les salariés techniques et administratifs de l'entreprise employés sur le plateau dont la durée d'emploi pour le programme concerné est égale ou supérieure à 5 jours. Les candidatures sont libres. Le scrutin est valide si 1/3 au moins des salariés techniques et administratifs de l'entreprise employés sur le plateau le jour du vote participe à celui-ci. Le (ou les) candidat(s) arrivé(s) en tête de scrutin est(sont) déclaré(s) élu(s). Les suivants sont, le cas échéant, désignés comme suppléants. Les suppléants sont désignés en nombre égal à celui des titulaires.

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

### Article III.5 — Accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

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

#### III.5.1. Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective prévoyant expressément la possibilité de dérogation par voie d'accord collectif, il ne sera pas possible d'y déroger. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation et la conclusion d'accords collectifs comportant des dispositions plus favorables aux salariés.

#### III.5.2. Conclusion des accords d'entreprise

##### III.5.2.1. En cas de présence d'un délégué syndical dans l'entreprise :

a) Des élections professionnelles se sont déjà tenues au sein de l'entreprise.

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est soumise au principe de « l'absence d'opposition majoritaire ».

La validité de l'accord est dès lors subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au 1er tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel).

L'opposition est exprimée par écrit, motivée (précisions des points de désaccord notamment) et doit être notifiée aux signataires dans les 8 jours de la notification de l'accord.

b) Carence d'élections professionnelles préalables.

La validité de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés, via un référendum organisé à l'initiative des organisations syndicales signataires, à laquelle les organisations syndicales de salariés non signataires de l'accord peuvent s'associer.

La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. Notamment, les salariés devront être informés au moins 15 jours avant la date du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise au vote.

##### III.5.2.2. En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise (1) :

###### III.5.2.2.1. Conditions de conclusion (2) :

A défaut de délégué syndical, il est possible pour l'employeur, après en avoir informé les délégués de branche, de négocier des accords collectifs d'entreprise avec respectivement :

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ; ceux-ci bénéficient d'un crédit d'heures spécifique de 7 heures par mois, sur lequel s'imputent les heures de négociation ;
- en cas de procès-verbal de carence, et dans les entreprises où s'exerce le mandat des délégués de branche, 1 ou plusieurs salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés.

###### III.5.2.2.2. Conditions de validité :

a) Cas d'un accord conclu avec un représentant élu :

La validité de l'accord est subordonnée :

- à l'approbation de l'accord par la majorité des membres titulaires du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve que 70 % des titulaires soient présents le jour du vote ;
- à sa validation par la commission de suivi et d'interprétation instituée au titre XIII de la présente convention collective ;
- à son dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès-verbal de la commission de suivi et d'interprétation ;
- au respect de la présente convention collective, et notamment des dispositions du III.5.1 ci-dessus.

b) *Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté :*

A défaut de représentant élu du personnel dans l'entreprise, l'accord pourra être conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, ces dernières devant être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le (s) thème (s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et notifié à l'employeur par le ou les délégués de branche qui mandatent, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information de son ou de ses mandants.

Le mandat prend fin :

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

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. En particulier, les salariés devront être informés de la date du scrutin au moins 15 jours avant la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-I du code du travail, qui fixent les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire ( arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er ) .*

*(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, qui précisent que lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national ( arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er ) .*

## **Article III.6 — Droit syndical**

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

### **III. 6. 1. Section syndicale (1)**

Chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de chaque entreprise une section syndicale conformément aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail.

### **III. 6. 2. Délégués syndicaux (2)**

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'article L. 412-13 du code du travail, 1 ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article III. 2. 1 de la présente convention collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

### **III. 6. 3. Congé de formation économique, sociale et syndicale**

En application de l'article L. 451-1 du code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Ces congés seront régis par les dispositions du titre V du livre IV du code du travail.

### **III. 6. 4. Expression syndicale**

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

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

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins 1 section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article III. 5 de la présente convention collective, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant desdites sections, en application des dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail.

*(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui dispose que la possibilité de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise n'est plus limitée aux seules organisations syndicales qui y sont représentatives. (Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)*

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui dispose que la possibilité de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise n'est plus limitée aux seules organisations syndicales qui y sont représentatives.  
(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article III.7 — Négociations

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, organiseront les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

Article III.8 — Financement du paritarisme

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

L'annexe III à la présente convention collective fixe notamment la participation au financement, par les entreprises relevant du champ de la convention, des institutions représentatives des salariés au niveau de la branche.  
Une association spécifique sera créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.  
L'ensemble des entreprises définies au deuxième alinéa du titre P<sup>F</sup> de la présente convention collective contribuent à la cotisation générale de financement du paritarisme.  
Les entreprises définies à l'article III.2 dans lesquelles n'ont pas été organisées des élections de délégués du personnel contribuent en outre à la cotisation pour le financement des délégués de branche. Le produit de cette collecte est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle. Les modalités de cette répartition sont fixées par accord entre ces organisations.  
Le titre XII de la présente convention organise la contribution des entreprises relative à l'hygiène et la sécurité et au fonctionnement du CCHSCT/PAV institué par ledit titre.

Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté

Article IV.1 — Emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2020

Les salariés sont recrutés, à compter du 1er janvier 2007, dans l'un des emplois figurant dans les différentes catégories d'emploi et filières définies ci-après.  
En tant que de besoin, il est rappelé que les salariés sous contrat de travail au 31 décembre 2006 restent soumis, jusqu'à la fin du contrat, ou sa modification par avenant, aux dispositions applicables à la date de la signature de celui-ci, à l'exception des dispositions plus favorables au salarié que la présente convention comporterait les concernant, qui sont d'application immédiate.  
Un délai de mise en conformité de 1 an est instauré pour les salariés dont l'intitulé de fonction ne figure pas dans les listes de fonctions du présent titre. Faute d'accord entre le salarié et l'employeur sur l'intitulé de fonction adéquat, les parties pourront saisir la commission de suivi et d'interprétation instaurée par le titre XIII de la présente convention collective.  
Les emplois répertoriés sont répartis entre les niveaux I à VI de l'éducation nationale, en fonction des critères classants ci-dessous.

| NIVEAU      | FORMATION INITIALE    | DÉFINITION                                                                                                                                                                                         |
|-------------|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hors niveau |                       | Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.                       |
| I           | 1. Ingénieur DEA-DESS | Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.         |
| II          | 2. Licence, maîtrise  | Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevé.             |
| III A       | 3. BTS, DUT           | Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevé.                  |
| III B       | 3. BTS, DUT           | Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevé.     |
| IV          | 4. Baccalauréat       | Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreint. |
| V           | 5. CAP                | Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité limité.                 |
| VI          |                       | Emplois qui ne requièrent pas de diplôme, et qui comportent un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limité.                                                                    |

Les emplois listés dans les niveaux « hors niveau » (HN), I, II, et III A ont le statut de cadre. Ce n'est pas le cas des emplois listés dans les niveaux III B, IV, V et VI.  
Les emplois sont organisés en filières, qui correspondent à une spécialisation professionnelle.  
Les filières sont regroupées en trois catégories :

Catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et éditions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des

entreprises ;

Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;

Catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes interprètes, visibles (ou audibles) par le public.

On trouvera ci-après les tableaux présentant les emplois dans les 3 catégories contractuelles A, B et C.

Les emplois de catégorie A sont pourvus sous forme de contrat à durée indéterminée (ou assimilés), et ne peuvent être pourvus sous forme de CDDU. Pour ces emplois, il est possible de recourir au travail temporaire.

Pour les emplois de catégorie B et C, il est d'usage constant au sein de la branche de recourir à des contrats à durée déterminée (CDDU). Le titre V ci-après précise les circonstances dans lesquelles, sans remettre en cause cet usage, ces emplois seront pourvus par des contrats de droit commun. Les employeurs s'interdisent, pour ces emplois, de recourir au travail temporaire.

L'emploi de réalisateur (HN) dans la filière G de la catégorie B, fait l'objet d'une annexe particulière de la convention collective.

| FILIÈRE                  | EMPLOIS DE CATÉGORIE A                             |                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                   |                                                                                                                                                           |                                                                                                                    |
|--------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                          | Hors niveau                                        | Niveau I                                                                               | Niveau II                                                                                                                                                                                                                                                               | Niveau III A                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Niveau III B                                                                                                                                                                                                  | Niveau IV                                                                                                         | Niveau V                                                                                                                                                  | Niveau VI                                                                                                          |
| O-Administration         | Producteur<br>Dir. général<br>Dir. général délégué | Délégué général<br>Dir. général adjoint<br>Dir. des productions<br>Dir. des programmes | Secrétaire général<br>Dir. administratif et financier<br>Dir. financier<br>Dir. juridique<br>Dir. technique<br>Directeur desressources humaines<br>Dir. littéraire<br>Dir. du développement<br>Dir. informatique<br>Dir. de la comptabilité<br>Dir. de la communication | Resp. adm. et financier<br>Chef comptable<br>Resp. ressources humaines<br>Resp. du développement<br>Resp. informatique<br>Resp. juridique<br>Contrôleur de gestion<br>Resp. de la trésorerie<br>Resp. de la communication<br>Resp. des sites web<br>Resp. technique<br>Resp. des services généraux | Resp. de la comptabilité<br>Resp. administratif du personnel<br>Attaché de direction<br>Attaché de presse<br>Collaborateur juridique<br>Contrôleur de gestion junior<br>Informaticien<br>Resp. d'exploitation | Resp. de la paye<br>Comptable<br>Webmestre<br>Chargé des services généraux<br>Ass. de direction<br>Ass. juridique | Secrétaire-ass.<br>Secrétaire-standardiste<br>Resp. d'entretien<br>Ass. paye<br>Ass. comptable<br>Ass. de la communication<br>Agent des services généraux | Hôtesse-standardiste<br>Chauffeur d'entreprise<br>Agent d'exploitation<br>Coursier<br>Gardien<br>Agent d'entretien |
| P-Commercial et addition |                                                    |                                                                                        | Dir. du pôle édition-distribution<br>Dir. commercial                                                                                                                                                                                                                    | Resp. des ventes<br>Resp. droitsdérivés                                                                                                                                                                                                                                                            | Resp. des supports                                                                                                                                                                                            | Vendeur                                                                                                           | Ass. web / téléphone<br>Ass. commercial                                                                                                                   |                                                                                                                    |

| EMPLOIS DE CATÉGORIE B                              |                                                    |      |                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Filière                                             | Fonctions                                          | Niv. | Définition                                                                                                                                    |
| A. Contenu du programme et collaboration artistique | Directeur de jeux                                  | I    | Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel                                                                              |
|                                                     | Directeur artistique                               | II   | Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)  |
|                                                     | Directeur de collection/directeur de programmation | II   | Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme                                                     |
|                                                     | Directeur des dialogues                            | IIIB | Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture                                                 |
|                                                     | Producteur artistique (1)                          | II   | Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget                |
|                                                     | Directeur de sélection                             | I    | Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme                                                                                     |
|                                                     | Chargé de sélection                                | IIIA | Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes                                                                |
|                                                     | Collaborateur de sélection                         | IV   | Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu                                                                                 |
|                                                     | Directeur de la distribution                       | IIIA | Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles                                                                                     |
|                                                     | Programmateurs artistique d'émission               | IIIB | Assure le choix et la programmation des invités d'une émission                                                                                |
|                                                     | Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)        | II   | Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série |
|                                                     | Responsable d'enquête/de recherche                 | II   | Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel                 |
|                                                     | Documentaliste                                     | II   | Assure la documentation nécessaire à un programme                                                                                             |

|                   |                                          |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------|------------------------------------------|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                   | Conseiller artistique d'émission (2)     | IIIA | Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                   | Chargé d'enquête/de recherche            | IIIA | Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                   | Animatronicien                           | IIIA | Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                   | Illustrateur sonore                      | IIIA | Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                   | Responsable de questions                 | IIIA | Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                   | Enquêteur/recherchiste                   | IIIB | Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                   | Préparateur de questions                 | IV   | Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|                   | Collaborateur artistique                 | IV   | Contribue à l'élaboration du contenu du programme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| B. Costumes-décor | Créateur de costumes                     | II   | Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                   | Chef costumier                           | IIIA | Il collabore avec le réalisateur et, selon les films, avec le créateur de costumes. Il a pour charge de rechercher, en référence au scénario et aux demandes du réalisateur, les costumes et accessoires nécessaires à la composition visuelle des personnages. Il gère le budget costume défini par la production. Il dirige et coordonne le travail de l'équipe costume. Il peut assister aux essais de maquillage et de coiffure, à la demande de la production. Il porte une attention particulière à la présence et la visibilité des marques sur les costumes des comédiens et veille au bon retour des costumes auprès des fournisseurs. |
|                   | Styliste                                 | IIIB | Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Costumier                                | IV   | Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|                   | Habilleur                                | V    | Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Chef décorateur                          | II   | Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                   | Décorateur (3)                           | II   | Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                   | Chef constructeur                        | IIIA | Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|                   | Ensemblier décorateur                    | IIIA | Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                   | 1er assistant décorateur                 | IIIA | Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                   | Dessinateur en décor                     | IIIB | Réalise les plans du décor et participe à sa conception                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                   | 2e assistant décorateur                  | IIIB | Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                   | Régisseur d'extérieurs                   | IIIB | Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|                   | Accessoiriste                            | IIIB | Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Chef d'équipe de décor                   | IV   | Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                   | Constructeur de décor                    | IV   | Assure l'exécution technique et la construction d'un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                   | Menuisier-traceur-toupilleur de décor    | V    | Exécute la menuiserie d'éléments du décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                   | Staffeur de décor                        | V    | Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                   | Peintre en lettres/en faux bois de décor | V    | Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|                   | Maçon de décor                           | V    | Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|                   | Peintre de décor                         | V    | Exécute des travaux de peinture sur un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|                   | Métallier/serrurier/mécanicien de décor  | V    | Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                   | Tapissier de décor                       | V    | Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|                   | Electricien déco/machiniste déco         | V    | Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Rippeur                                  | V    | Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|                   | Assistant décorateur adjoint (4)         | VI   | Exécute des tâches simples d'assistanat de décoration, en relais des assistants décorateurs                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| C. Image          | Ingénieur de la vision                   | II   | Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|                   | Ingénieur de la vision adjoint           | IIIB | Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                   | Monteur (5)                              | IIIB | Assure le montage des images et/ou des sons                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Pupitreux lumière                        | IIIB | Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Technicien vidéo                         | IV   | Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                   | Technicien truquiste                     | IV   | Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|                   | Opérateur régie-vidéo (6)                | V    | Assure l'exploitation d'une régie vidéo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

|                         |                                                   |      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-------------------------|---------------------------------------------------|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)   | V    | Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son                                                                                                                                                                                      |
|                         | Opérateur synthétiseur (8)                        | V    | Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes                                                                                                                                                                                                                           |
|                         | Directeur photo                                   | I    | Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image                                                                        |
|                         | Chef OPV (9)                                      | II   | Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements                                                                                                                                               |
|                         | Superviseur d'effets spéciaux                     | IIIA | Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction                                                                                                                                                                                                                  |
|                         | Opérateur spécial (Steadicamer)                   | IIIA | Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique                                                                                                                                                                                                         |
|                         | Cadreur/OPV (10)                                  | IIIA | Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la caméra prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe                                                                                                                                                                                        |
|                         | 1er assistant OPV/pointeur                        | IIIA | Effectue la mise au point de l'objectif de la caméra et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues                                                                                                                                                           |
|                         | Photographe de plateau                            | IIIB | Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme                                                                                                                                                                                                           |
|                         | Assistant lumière                                 | IV   | Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau                                                                                                                                                                                                                                          |
|                         | Opérateur de transfert et de traitement numérique | V    | Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gère les envois de rushes au laboratoire avec la régie |
|                         | 2e assistant OPV                                  | V    | Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra                                                                                                                                                                                                                   |
|                         | Assistant OPV adjoint (11)                        | VI   | Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)                                                                                                                                   |
| D. Plateaux et tournage | Chef électricien                                  | IIIB | Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières                                                                                                                                                                   |
|                         | Chef machiniste                                   | IIIB | Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues                                                                                                                                                                |
|                         | Conducteur de groupe                              | IV   | Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage                                                                                                                                                                                              |
|                         | Blocker/rigger (12)                               | IV   | Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements                                                                                                                                                                                                                                    |
|                         | Electricien/éclairagiste                          | V    | Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires                                                                                                                                                                                                                      |
|                         | Machiniste                                        | V    | Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage                                                                                                                                                                                                                          |
|                         | Chef maquilleur                                   | IIIA | Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage                                                                                                                                                                                                                    |
|                         | Maquilleur et coiffeur effets spéciaux            | IIIB | Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau                                                                                                                                                                                                                                  |
|                         | Prothésiste                                       | IIIB | Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses                                                                                                                                                                      |
|                         | Coiffeur perruquier                               | IV   | Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches                                                                                                                                                                                         |
|                         | Coiffeur                                          | V    | Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches                                                                                                                                                              |
|                         | Maquilleur                                        | V    | Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes                                                                                                                                                                                                                                |
| E. Postproduction       | Chef monteur                                      | IIIA | Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale                                                                                                       |
|                         | Assistant monteur                                 | IV   | Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)                                                                                                                                 |
|                         | Assistant monteur adjoint (13)                    | VI   | Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur                                                                                                                                                                                                           |
|                         | Directeur de postproduction                       | II   | Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction                                                                                                                                                                                                                  |
|                         | Mixeur                                            | II   | Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores                                                                                                                                                    |
|                         | Chargé de postproduction                          | IIIA | Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis                                                                                                                                                                                  |
|                         | Superviseur d'effets spéciaux                     | IIIA | Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction                                                                                                                                                                                       |
|                         | Infographiste                                     | IIIA | Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel                                                                                                                                                              |
|                         | Truquiste                                         | IIIA | Assure des trucages sonores et/ou visuels                                                                                                                                                                                                                                                         |
|                         | Etalonneur                                        | IIIB | Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques                                                                                                                                                                                    |
|                         | Conformateur                                      | IIIB | Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues                                                                                                                                                                              |
|                         | Assistant de postproduction                       | IV   | Réalise le suivi des tâches de postproduction                                                                                                                                                                                                                                                     |
| F. Production           | Producteur exécutif                               | HN   | Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué                                                                                                                                                                                            |
|                         | Directeur de production                           | I    | Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini                                                                                                                              |
|                         | Dresseur                                          | II   | Gère les animaux sur une production                                                                                                                                                                                                                                                               |
|                         | Chargé de production (14)                         | II   | Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini                                                                                                                                                                                                    |
|                         | Régisseur général                                 | IIIA | Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail                                                                                                             |

|                |                                                            |      |                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------|------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                | Administrateur de production                               | IIIA | Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production                                                                                                                                                                  |
|                | Chauffeur de salle                                         | IIIB | Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme                                                                                                                                                                       |
|                | Régisseur/responsable des repérages                        | IIIB | Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages                                                                                                                                                                   |
|                | Coordinateur d'émission                                    | IIIB | Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)                                                                                                                                  |
|                | Responsable des enfants                                    | IIIB | Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire                                                                                                                                               |
|                | Comptable de production                                    | IV   | Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production                                                                                                                                                                    |
|                | Assistant de production                                    | IV   | Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme                                                                                                                                                                    |
|                | Régisseur adjoint                                          | IV   | Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie                                                                                                                                                                          |
|                | Régisseur de plateau/chef de plateau                       | IV   | Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau                                                                                                   |
|                | Secrétaire de production                                   | V    | Gère des tâches administratives pour la production                                                                                                                                                                                       |
|                | Aide de plateau                                            | VI   | Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)                                                                                                                                       |
|                | Chauffeur                                                  | VI   | Assure la conduite et le convoyage de véhicule                                                                                                                                                                                           |
|                | Assistant de production adjoint (15)                       | VI   | Est chargé des tâches simples liées aux activités de production                                                                                                                                                                          |
|                | Assistant régisseur adjoint (16)                           | VI   | Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie                                                                                                                                                                               |
|                | Assistant d'émission (17)                                  | VI   | Assiste et participe aux activités courantes de production                                                                                                                                                                               |
|                | Régulateur de stationnement                                | VI   | Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production                                                                                                                                                    |
| G. Réalisation | Réalisateur                                                | HN   | voir annexe I                                                                                                                                                                                                                            |
|                | Conseiller technique à la réalisation                      | II   | Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène                                                                                                                                             |
|                | 1er assistant réalisateur                                  | II   | Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme                                                                                                                               |
|                | Scripte                                                    | IIIA | Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur                                                                                                                                                         |
|                | Assistant réalisateur (18)                                 | IIIB | Assiste le réalisateur dans des missions techniques                                                                                                                                                                                      |
|                | Répétiteur                                                 | IIIB | Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes                                                                                                                                                                    |
|                | Storyboarder                                               | IIIB | Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes                                                                                                                                                   |
|                | 2e assistant réalisateur                                   | IV   | Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences                                                                                                                                                   |
|                | Assistant(e) réalisateur adjoint (19)                      | VI   | Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation                                                                                                                                                                                  |
|                | Assistant(e) scripte adjoint (20)                          | VI   | Assiste le scripte dans ses tâches                                                                                                                                                                                                       |
| H. Son         | Chef OPS/ingénieur du son                                  | IIIA | Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde                                                                                                                  |
|                | Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21) | IIIA | Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio                                                                                                                                                          |
|                | Bruiteur                                                   | IIIA | Assure l'habillage sonore du programme                                                                                                                                                                                                   |
|                | Perchiste/1er assistant son                                | IIIA | Installe les micros et assure la captation du son                                                                                                                                                                                        |
|                | Technicien instruments (backliner)                         | IIIB | Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore                                                                                                                                                    |
|                | OPS (22)                                                   | IIIB | Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère                                                                                                                                               |
|                | Assistant son                                              | IV   | Exécute des taches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues                                                                                                                                                 |
|                | Assistant son adjoint (23)                                 | VI   | Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support                                                                               |
| I. Web         | Concepteur de programme web                                | I    | Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenus pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo) |
|                | Coordinateur de production web                             | II   | Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web                                                                                                                               |
|                | Designer web                                               | IIIA | Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web                                                                                                                                                                      |
|                | Opérateur web/opérateur multicam web                       | IIIA | Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web                                                                                                                             |
|                | Technicien vidéo web                                       | V    | Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies                                                                        |
|                | Coordinateur de diffusion web                              | IIIB | Définit et assure la diffusion de programme web                                                                                                                                                                                          |
|                | Editeur artistique web                                     | IV   | Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation                                                                                                                                         |
|                | Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)       | V    | Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web                                                                                                                                                  |
|                | Assistant technique web                                    | VI   | Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web                                                                                                               |
|                | Technicien de développement web                            | IIIB | Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique                                                                                |

- (1) Emissions musicales.
- (2) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenant de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.
- (3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.
- (4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (5) Hors œuvres audiovisuelles.
- (6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
- (7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
- (8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
- (9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.
- (10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.
- (11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.
- (13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (14) Exclut la responsabilité globale de la production.
- (15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.
- (18) Exclu pour la fiction.
- (19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
- (21) Exclut la responsabilité globale du son.
- (22) Equipe restreinte seulement, hors fiction.
- (23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

| FILIÈRE                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | EMPLOIS DE CATÉGORIE C                                                                 |          |           |              |              |           |                                                                  |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------|--------------|--------------|-----------|------------------------------------------------------------------|-----------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Hors niveau                                                                            | Niveau I | Niveau II | Niveau III A | Niveau III B | Niveau IV | Niveau V                                                         | Niveau VI |
| Q-Intervenants à l'antenne                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Animateur d'émission<br>Artiste invité<br>Intervenant spécialisé<br>Invité intervenant |          |           |              |              |           | Doublure lumière<br>Figurant (& gt ; 30)<br>Figurant (& lt ; 30) |           |
| Dir. = directeur, resp. = responsable, ass. = assistant, ing. = ingénieur, op. = opérateur.<br>(1) Le coordonnateur d'écriture (script éditeur) assure la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre.<br>(2) Ne s'applique pas à la création de décor.<br>(3) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.<br>(4) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.<br>(5) Emploi exclu pour les oeuvres audiovisuelles.<br>(6) Hors oeuvres audiovisuelles.<br>(7) Emissions musicales.<br>(8) Exclut la responsabilité globale de la production.<br>(9) Exclut pour la fiction.<br>(10) Exclut la responsabilité globale du son.<br>(11) Equipe restreinte seulement, hors fiction.<br>(12) Chargé sous l'autorité d'un responsable de la préparation artistique ou éditoriale.<br>(14) Recours interdit pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement.<br>(*) Suppose que les emplois de titulaires sont occupés. |                                                                                        |          |           |              |              |           |                                                                  |           |

Article IV.2 — Différenciation des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 2007

Les parties sont convenues que les conditions dans lesquelles un salarié est amené à occuper un emploi, parce qu'elles ont des effets sur la précarité de sa situation, ou parce qu'elles modifient la nature même de sa participation à la production concernée, justifient la différenciation des rémunérations minimales applicables.

Plusieurs critères de différenciation sont retenus par la présente convention collective.L'annexe II à cette convention fixe les salaires minimaux applicables aux cas ainsi différenciés.

IV. 2. 1. Nature du contrat de travail

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, fait peser sur les salariés concernés une précarité sensiblement accrue, et entraîne pour eux, dans les faits, l'insertion inévitable, entre les périodes couvertes par les contrats de travail, de périodes fréquentes de recherche d'emploi, notamment pour certaines professions. Cette précarité est d'autant plus forte que les contrats sont courts.

L'usage dans les professions de la production audiovisuelle est, dans le cas des CDDU, de faire figurer dans les contrats une rémunération fixée sur une base hebdomadaire.C'est sur cette base que sont fixés les salaires minimaux, pour les emplois de catégorie B et C, et pour les embauches sous CDDU, pour une semaine de 35 heures de travail. Compte tenu de la situation particulière des salariés sous CDDU, les parties sont convenues (cf. titre VI de la présente convention collective) de rémunérer à 125 % leurs heures supplémentaires dès la 36<sup>e</sup> heure. En conséquence, les références de salaires indiquent également le montant des salaires minimaux pour une semaine de 39 heures de travail.

Lorsque le contrat de travail (CDDU) a une durée égale ou inférieure à 4 jours, le salaire minimum journalier applicable est déterminé, pour prendre en compte l'accroissement de précarité qui en résulte, en divisant par 4, 5 le salaire minimum hebdomadaire correspondant.

Lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à 3 mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3, 8. Cette

disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC.

Pour les salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée et assimilés, dans les catégories B et C, les salaires minimaux applicables sont fixés sous la forme d'une grille distincte. Les salaires minimaux de la catégorie A ne concernent que des contrats à durée indéterminée ou assimilés.

#### IV. 2. 2. Conditions d'exercice des emplois (1)

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle, tout en affirmant l'unité de la branche tant pour ce qui est des entreprises que pour ce qui est des salariés, reconnaissent que les conditions d'exercice de certaines fonctions techniques ou de production peuvent varier sensiblement d'une production à l'autre, en fonction du genre et de la durée du programme, de la taille de l'équipe mise en oeuvre, du rythme de production, du format et du mode d'exploitation.

Pour rendre compte de cette variété de situations, ils ont été conduits à identifier des emplois spécialisés et à établir, pour certaines fonctions, des restrictions de recours, liées à l'une ou l'autre de ces situations.

Ainsi, ils ont jugé légitime d'interdire de recourir à certains emplois pour la production d'oeuvres audiovisuelles - qui suppose une compétence artistique et technique spécifique -, pour la fiction - qui nécessite la maîtrise de capacités professionnelles particulières -, ou plus spécialement pour la fiction lourde - caractérisée par l'importance des moyens employés, et dont la production met en oeuvre une organisation du travail et des relations professionnelles qui lui sont propres.

Ces restrictions sont précisées dans le tableau des emplois inséré dans le présent titre.

*(1) L'arrêté du 21 mai 2008 (JORF du 28 mai 2008) portant extension de l'avenant n° 2 du 15 novembre 2007, en tant qu'il étend l'article IV. 2. 2. a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 23 juillet 2010 (n° 316588).*

### Article IV.3 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Pour les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée, le salaire minimum applicable est augmenté de 3 % après 12 mois d'ancienneté dans l'entreprise. Cette augmentation de 3 % du salaire minimum est applicable dès l'embauche du salarié, si celui-ci peut justifier d'une ancienneté dans la fonction et dans la branche de 3 ans. Le salarié devra alors justifier de ses périodes d'emploi dans la fonction et dans la branche, étant entendu que les périodes de travail sous CDDU seront prises en compte à hauteur de 2 fois leur durée nominale.

Pour les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée, le salaire minimum applicable est augmenté de 6 % (incluant les 3 % ci-dessus) après 4 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise. Il est en outre augmenté de 10 % (incluant les 6 % ci-dessus) après 8 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise. Les salariés dont le salaire d'embauche, ou le salaire lors de l'accès à la fonction, est inférieur à 1,5 fois le salaire minimum applicable, devront bénéficier, après 4 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise, d'un salaire au moins égal à 106 % de leur salaire d'embauche ou d'accès à la fonction et, après 8 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise, d'un salaire au moins égal à 110 % de leur salaire d'embauche ou d'accès à la fonction.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

### Article IV.4 — Négociation annuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les organisations d'employeurs organiseront chaque année la négociation sur les salaires.

En particulier, les montants fixés à l'annexe II de la présente convention collective feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 juin de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

A l'issue des 2 premières années d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux feront, dans le cadre des travaux de la commission de suivi instituée au titre XIII de la présente convention collective, le point sur le niveau et l'évolution des salaires des salariés sous contrat à durée indéterminée dans la production audiovisuelle.

## Titre V : Contrats de travail

### Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

#### Préambule

La singularité du secteur de la production audiovisuelle, alliée au souci des partenaires sociaux de limiter la précarité de l'emploi, a suscité l'utilisation de supports contractuels diversifiés.

Les caractéristiques de chacun d'entre eux se complètent et permettent, par une utilisation réfléchie et raisonnée, d'assurer la continuité de l'activité des entreprises du secteur en préservant les droits de chacun des salariés en fonction des caractéristiques de son emploi.

Les parties à la présente convention ont donc souhaité définir clairement les conditions de recours aux différents supports contractuels, tout en visant à renforcer l'emploi pérenne. Il est notamment rappelé que les dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, qui définissent les conditions de recours au contrat à durée déterminée, trouvent application dans la production audiovisuelle.

Les possibilités ouvertes ci-après peuvent coexister les unes avec les autres, au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

### Article V.1 — Contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 septembre 2016

Les dispositions de droit commun s'appliqueront aux contrats de travail à durée indéterminée dans la branche de la production audiovisuelle

à l'exception de ce qui suit :

#### V.1.1. Période d'essai

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité. La période d'essai est fixée comme suit :

- non-cadres des niveaux V et VI : 1 mois ;
- non-cadres des niveaux III B et IV : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

Lorsque cette éventualité a été prévue au contrat initial, la période d'essai peut éventuellement être renouvelée 1 fois, par accord écrit entre les parties, intervenant avant le terme de la période initiale.

#### V.1.2. Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

##### V.1.2.1. Préavis :

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf pour faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- a) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté inférieure à 6 mois, la durée de préavis est égale à 1 jour par semaine calendaire, dans la limite de 15 jours.
- b) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans, la durée de préavis est de 1 mois.
- c) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 2 ans, la durée de préavis est de 2 mois.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter 4 heures par semaine de travail, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en fin de préavis.

##### V.1.2.2. Indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, est due au salarié après une année d'ancienneté dans l'entreprise, par année ou fraction d'année d'ancienneté.

Elle est calculée par tranche d'ancienneté dans l'entreprise comme suit :

##### a) Licenciement pour motif personnel :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 2/15e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

##### b) Licenciement pour motif économique :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 5/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 5/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 1/10e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

## Article V.2 — Contrat à durée déterminée d'usage

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 septembre 2016

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 122-1-1 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la fabrication et l'apparition à l'image et/ ou au son d'émissions de télévision. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, a été reconnu et inscrit comme tel dans la réglementation.

Les signataires de la présente convention ont souhaité réaffirmer la légitimité de cet usage, tout en inscrivant le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle n'est possible que pour un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, et dont le terme est soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

La légitimité du recours au CDDU est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

#### V. 2.1. Conditions de recours au CDD d'usage

Outre les artistes-interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des catégories B et C de la présente convention, qui se rapportent directement à la conception, la fabrication et au contenu même des programmes, pourront faire l'objet d'un CDD d'usage.

#### V. 2.2. Formalisme

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les quarante-huit heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A défaut d'écrit et/ou du motif du contrat dans le contrat, celui-ci est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- le motif du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail ;

- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu, à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- la date de début du contrat et la période d'emploi :
  - s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif quand le contrat prend fin à la réalisation de son objet ;
  - s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- la fonction occupée dans la convention collective ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- le salaire minimal applicable, à défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles ;
- l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire et institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- la mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissés à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision.

#### V. 2.3. Période d'essai

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée d'usage. Elle devra figurer expressément dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, à raison de 1 jour par semaine travaillée, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà de 1 semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

#### V. 2.4. Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée

Les signataires ont convenu de faire bénéficier de droits particuliers les salariés, engagés sous CDDU, collaborant pendant une longue durée, de manière continue par le même employeur.

Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du 1er au dernier jour des contrats) des CDDU d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer 1 mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

### Article V.3 — Contrat à durée déterminée de droit commun

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée, autre que les cas visés à l'article V. 3 ci-dessus, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, et notamment des articles L. 122-1 et suivants de ce code.

### Article V.4 — Passage d'un CDD d'usage à un CDI

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 septembre 2016

#### a) Conditions d'éligibilité

Dès lors qu'un salarié, employé en CDD d'usage, a réalisé au titre d'une même fonction plus de 180 jours de travail (d'au moins 7 heures) par année, constatés sur trois années civiles consécutives auprès d'une même entreprise, cette dernière devra proposer une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur la même fonction.

Les périodes mentionnées ci-dessus commencent à courir à compter du 1er janvier 2017, pour les contrats conclus postérieurement à cette date.

L'offre d'emploi en CDI ne peut être pourvue qu'à condition que la fonction proposée en CDI soit la même que celle occupée durant le ou les CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à un CDDU, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du dernier CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à plusieurs CDDU, exécutés sans interruption, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre des CDDU.

#### b) La proposition d'offre d'emploi

L'offre d'emploi doit être établie par l'employeur, par écrit, dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

L'offre d'emploi comporte notamment les mentions liées à la fonction et à la rémunération proposée.

Elle doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propres, contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception ou de la présentation de l'offre pour l'accepter ou la refuser. Le salarié transmet sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception.

L'absence de réponse dans les délais précités est assimilée à un refus de l'offre.

A défaut d'offre de la part de l'employeur, le salarié dispose de deux mois à compter de la réalisation des conditions pour solliciter par écrit une offre d'emploi en CDI. L'employeur doit répondre à la demande par écrit dans le mois à compter de la réception de la demande d'offre d'emploi en CDI.

Dans le cadre de cette proposition d'offre d'emploi en CDI, l'employeur propose une rémunération de base au moins égale aux rémunérations de base applicables aux salariés permanents pour la même fonction et à expérience équivalente.

### Article V.5 — Perspectives

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leur réflexion pour contribuer à la pérennisation de l'emploi dans la branche de la production audiovisuelle. Dans ce contexte, elles examineront notamment la possibilité de mettre en place dans la branche des groupements d'entreprises qui, pour certains emplois et dans certaines conditions, permettraient d'augmenter le volume d'emploi sous forme de contrats à durée indéterminée.

## Titre VI : Durée du travail

### Article VI.1 — Temps de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

Conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1er, du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

#### VI.1.1. Trajet (1)

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile sur son lieu de travail, ou en revenir. En région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu'à 50 km de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà, le temps de déplacement est du temps de transport au sens du VI.1.2 ci-après.

Le temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

#### VI.1.2. Transport

On appelle transport tout déplacement au cours d'une journée de travail. Répond notamment à cette définition le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

#### VI.1.3. Voyage

On appelle voyage tout déplacement pendant une période où aucun travail n'est effectué et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif, et elles ne sont pas décomptées comme telles. Elles peuvent intervenir un samedi et/ou un dimanche. Toutefois, les voyages effectués dans le cadre du présent article ne peuvent avoir pour effet de priver le salarié du jour de repos hebdomadaire obligatoire.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage : écart entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement 1 heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente.

Lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail habituel du salarié, elles lui seront payées comme du temps de travail effectif ; elles répondent alors à la qualification d'« heures de transport ».

Lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail habituel du salarié, mais qu'elles sont supérieures à 7 heures, la différence entre la somme des heures de voyage et 7 heures fera l'objet d'une indemnisation sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le salaire relatif aux heures travaillées qui est égale à :

— jusqu'à 4 heures : 1/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

— entre 4 heures et 8 heures : 2/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

— au-delà de 8 heures : 4/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage.

Lorsque les heures de voyage interviennent en dehors de l'horaire de travail habituel du salarié, elles seront indemnisées, sauf pour les catégories de cadres dirigeants, sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le salaire relatif aux heures travaillées qui est égale à :

— voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

— voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 2/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

— voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 4/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage.

L'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

#### VI.1.4. Repas, hébergement et pause

Les temps de repas, d'hébergement et de pause ne sont pas du temps de travail effectif.

Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif.

#### VI.1.5. Habillage ou déshabillage

Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, par le règlement intérieur, par le contrat de travail, ou par l'employeur, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et/ou de déshabillage n'est pas intégré dans le temps de travail effectif, mais fait l'objet, pour chacune des opérations d'habillage et de déshabillage, d'une compensation financière sous forme de prime « d'habillage/déshabillage » égale à 6 € bruts par jour.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4, du code du travail, qui prévoient que, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

### Article VI.2 — Définition de la semaine civile

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

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

### Article VI.3 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 août 2017

Les parties intervenant aux présentes, conscientes de la spécificité de l'activité de production audiovisuelle, et notamment d'exigences pouvant découler de la disponibilité d'un lieu de tournage, ou d'un invité à une émission, ainsi que de l'organisation particulière du travail dans les entreprises de la branche ont convenu des dispositions dérogatoires en matière de durée du temps de travail au sein de la convention collective de branche.

#### VI. 3. 1. Durée quotidienne

##### VI. 3. 1. 1. Durée maximale générale :

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut normalement excéder 10 heures. Cependant, les partenaires sociaux, conscients des conditions d'activité particulières liées à la production audiovisuelle, notamment lors des tournages ou enregistrements, entendent, conformément à l'article D. 212-16 du code du travail, porter la durée quotidienne maximale du travail à 12 heures de travail effectif.

##### VI. 3. 1. 2. Repos quotidien :

Conformément à l'article L. 220-1 du code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante. Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production audiovisuelle, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps du tournage ou de l'enregistrement, les partenaires sociaux, en application de l'article D. 220-1 du code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de 9 heures.

La réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 2 fois par semaine pour un même salarié.

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures fera l'objet d'un repos compensateur majoré à 50 %. Dans le cas où, pour des raisons objectives, ce repos compensateur n'est pas possible, ces heures de travail seront rémunérées avec une majoration de 50 %. Cette réduction du repos quotidien n'est pas possible lorsque l'hébergement sur place du salarié concerné n'est pas

assuré par l'employeur, ou que la distance entre le lieu de travail du salarié et la porte de Paris la plus proche est supérieure à 50 kilomètres. En région, le critère de distance s'apprécie entre l'implantation locale de l'entreprise, c'est-à-dire son bureau local (ou, à défaut, la gare ou l'hôtel), et le lieu de travail.

Cette dérogation ne doit concerner que les salariés occupant les emplois listés au VI. 3. 3 ci-après.

#### VI. 3. 2. Durée hebdomadaire

##### VI. 3. 2. 1. Durée hebdomadaire maximale :

La durée du travail hebdomadaire est la durée légale en vigueur, soit actuellement 35 heures. Tout dépassement de cette durée se fera dans les conditions de l'article L. 212-7 du code du travail.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne dépasse pas 46 heures, et la durée hebdomadaire maximale de travail effectif sur 1 semaine ne dépasse pas 48 heures, sauf dans les cas exposés ci-après.

L'employeur pourra solliciter de la direction départementale du travail compétente une dérogation à la durée hebdomadaire maximale de travail effectif sur une semaine de 48 heures afin de la porter à 54 heures sous réserve de remplir les conditions suivantes :

- la demande de dérogation est motivée par un tournage de fiction télévisuelle ou, de manière exceptionnelle, certains documentaires ou émissions tournées dans des conditions similaires ;
- les salariés concernés par la dérogation disposent d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 20 semaines et occupent l'une des fonctions ci-dessous :
  - accessoiriste ;
  - aide de plateau ;
  - chef de plateau ;
  - électricien / éclairagiste ;
  - machiniste ;
  - chef électricien / chef éclairagiste ;
  - chef machiniste ;
  - maquilleur ;
  - chef maquilleur ;
  - coiffeur ;
  - chef coiffeur ;
  - perruquier ;
  - habillage ;
  - scripte ;
  - régisseur adjoint ;
  - deuxième assistant réalisateur ;
  - assistant son.

Cette dérogation ne met cependant pas fin à la limite de 46 heures pour la durée moyenne de travail sur 12 semaines consécutives.

Dans le cas d'une semaine de tournage de 6 jours, l'employeur pourra, d'autre part, demander à la direction départementale du travail compétente une dérogation pour porter à 60 heures la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette dérogation est limitée à un maximum de 3 semaines consécutives. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application de la durée maximale quotidienne du travail.

##### VI. 3. 2. 2. Repos hebdomadaire :

Conformément à l'article L. 221-4 du code du travail, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, et dans le cadre du VI. 3. 1. 2 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures.

Dans la mesure du possible, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Si, pour les nécessités de la production à laquelle il participe, un salarié est amené à travailler le dimanche, conformément aux articles L. 221-9 et L. 221-10 du code du travail, l'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie du repos hebdomadaire et ne travaille jamais plus de 6 jours consécutifs, sauf dérogation accordée, du fait de circonstances particulières, par l'inspection du travail.

Un même salarié ne pourra travailler, pour un même employeur, plus de 25 dimanches par an. Toutefois, dans le cas d'émissions en direct diffusées le dimanche, un accord collectif d'entreprise, conclu dans les conditions de l'article III. 5 de la présente convention collective, pourra déroger à cette limite.

Les demandes de dérogation devront indiquer les modalités de prise du repos compensateur.

##### VI. 3. 3. Temps de disponibilité indemnisé (1)

L'activité de la production audiovisuelle se caractérise, lors des périodes de tournage, répétitions incluses, par la discontinuité de certaines prestations de travail au cours d'une même journée.

En effet, durant les phases opérationnelles (préparation du tournage, répétitions et tournage), cette activité de production audiovisuelle se caractérise par une forte segmentation des opérations.

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

Ce mode d'opération entraîne pour les salariés pourvoyant ces emplois, des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de tournage est longue. Ces temps de disponibilité ne comportent pas de travail effectif, mais la présence du salarié sur le lieu de production légitime qu'ils soient rémunérés.

- Le recours au temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions des articles L. 3121-13 et suivants du code du travail. Il est limité aux salariés occupant les fonctions de niveau II à VI dans les filières A, B, C, D, F, G, H, I et, pour la filière O, les fonctions de : directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre.
- a) Il est réservé aux périodes de répétitions et de tournage des émissions de variétés, divertissement et talk-show, enregistrées dans la continuité. Il peut être appliqué, de manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.
  - b) Les dispositions des articles VI. 3. 1 et VI. 3. 2 ci-dessus, en matière de durée maximale quotidienne du temps de travail effectif, de repos quotidien, de durée maximale hebdomadaire du temps de travail effectif, de repos hebdomadaire, sont respectées.
  - c) Le temps total rémunéré (cumul du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé) ne peut dépasser une durée moyenne hebdomadaire de 48 heures sur toute période de 4 mois.
  - d) L'amplitude de la journée de travail ne dépasse pas 15 heures.
  - e) Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à 2 fois par semaine pour un même salarié.
  - f) Le plan de travail de la journée est affiché avant le début de chaque journée concernée.

Dans ce cadre, le régime du temps de disponibilité indemnisé est le suivant :

Contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 semaine

| TEMPS DE TRAVAIL effectif | TEMPS DE DISPONIBILITÉ indemnisé | RÉMUNÉRATION | TEMPS TOTAL rémunéré |
|---------------------------|----------------------------------|--------------|----------------------|
| 1                         |                                  | 100 %        | 1                    |
| 2                         |                                  | 100 %        | 2                    |
| 3                         |                                  | 100 %        | 3                    |
| 4                         |                                  | 100 %        | 4                    |
| 5                         |                                  | 100 %        | 5                    |
| 6                         |                                  | 100 %        | 6                    |
| 7                         |                                  | 100 %        | 7                    |
| 8                         |                                  | 100 %        | 8                    |
| 9                         |                                  | 125 %        | 9                    |
| 10                        |                                  | 125 %        | 10                   |
| 10, 5                     | 0, 5                             | 125 %        | 11                   |
| 11                        | 1                                | 150 %        | 12                   |
| 11, 5                     | 1, 5                             | 175 %        | 13                   |
| 12                        | 2, 33                            | 175 %        | 14, 33               |

Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI. 9 (Travail le dimanche), VI. 10 (Travail de nuit) et VII. 2. 3 (Jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

Contrats d'une durée supérieure à 1 semaine

| TEMPS DE TRAVAIL effectif | TEMPS de disponibilité indemnisé | RÉMUNÉRATION au titre du présent article | TEMPS TOTAL rémunéré |
|---------------------------|----------------------------------|------------------------------------------|----------------------|
| 1                         |                                  | 100 %                                    | 1                    |
| 2                         |                                  | 100 %                                    | 2                    |
| 3                         |                                  | 100 %                                    | 3                    |
| 4                         |                                  | 100 %                                    | 4                    |
| 5                         |                                  | 100 %                                    | 5                    |
| 6                         |                                  | 100 %                                    | 6                    |
| 7                         |                                  | 100 %                                    | 7                    |
| 8                         |                                  | 100 %                                    | 8                    |
| 9                         |                                  | 100 %                                    | 9                    |
| 10                        |                                  | 100 %                                    | 10                   |
| 10, 5                     | 0, 5                             | 100 %                                    | 11                   |
| 11                        | 1                                | 100 %                                    | 12                   |
| 11, 5                     | 1, 5                             | 100 %                                    | 13                   |
| 12                        | 2, 33                            | 150 %                                    | 14, 33               |

Pour les contrats d'une durée supérieure à 1 semaine, les heures supplémentaires (temps de disponibilité inclus) sont décomptées sur la semaine de travail et, le cas échéant, majorées dans ce cadre, dans les conditions de l'article VI. 7. 3 ci-après. Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI. 9 (Travail le dimanche), VI. 10 (Travail de nuit) et VII. 2. 3 (Jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

Le temps de disponibilité indemnisé sera mentionné en tant que tel sur les bulletins de salaire.

En fonction de leur compétence, le comité d'entreprise, les délégués du personnel ou les délégués de branche seront informés de la mise en

oeuvre du dispositif défini au présent article.

Article VI.4 — Contrôle de la durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

VI.4.1. Organisation collective

VI.4.1.1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé :

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel ou pour 1 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. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

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. Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

VI.4.1.2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures :

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées à l'article VI. 6. 3 du présent titre.

VI.4.2. Organisation individuelle

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés à l'article VI. 7 ci-après.
- les salariés à temps partiel lorsqu'ils travaillent des journées incomplètes ;
- les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées.

Ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de 3 heures par semaine, et d'un cumul de report de 10 heures, conformément aux dispositions de l'article D. 212-4-1 du code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

L'instauration d'un système d'horaires individualisés suivra la procédure suivante :

- dans les entreprises où il existe des représentants du personnel, le système d'horaires individualisé pourra être mis en place si les représentants du personnel ne s'y sont pas opposés et que l'inspecteur du travail est informé ;
- dans les entreprises où il n'y a pas de représentants du personnel, il pourra être mis en place avec l'accord du personnel, consulté par référendum, et l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Article VI.5 — Contrôle individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Le contrôle individuel du temps de travail, le cas échéant, s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ, ou par tout autre moyen équivalent.

Article VI.6 — Dispositions relatives à l'organisation collective du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

Dans le cadre de l'organisation collective du travail, l'employeur, après consultation préalable des instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, pourra, soit au niveau de l'entreprise, soit au niveau de chacun de ses services et / ou départements, recourir aux dispositifs alternatifs suivants.

VI. 6. 1. Fixation de la durée collective hebdomadaire du temps de travail au-delà de la durée légale du travail par attribution de jours de réduction du temps de travail

La durée collective hebdomadaire de travail pourra être maintenue à un niveau supérieur à la durée légale du travail dans la limite de 4 heures supplémentaires, par l'attribution de jours de réduction du temps de travail (JRTT).

Celle-ci s'effectuera sous forme de journées, ou de demi-journées de repos, sur un cycle de 4 semaines ou sur une base annuelle conformément au tableau ci-après :

| DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL | NOMBRE DE JOURS RTT |
|-------------------------------|---------------------|
| 35 heures                     | 0 jour              |
| 36 heures                     | 6 jours             |
| 37 heures                     | 11 jours            |
| 38 heures                     | 18 jours            |
| 39 heures                     | 22 jours            |

Ils pourront se cumuler dans la limite de 10 jours ouvrés, et pourront s'accoler aux congés payés légaux, dans la limite totale cumulée de 25 jours ouvrés, sauf accord entre les parties.

Leurs dates seront fixées :

- pour 3 / 5 au choix de l'employeur ;
- pour 2 / 5 au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels.

Un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires sera respecté avant la prise des jours RTT.

Les jours RTT laissés au choix du salarié devront être pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition.S'ils ne sont pas pris au terme

de cette période annuelle, ils seront perdus. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des jours RTT laissés à son choix avant le 31 décembre, le solde de ces jours RTT devra être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

Ne seront notamment pas pris en compte, pour le calcul des jours RTT, les jours de congés payés, les jours RTT, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congé pour événements familiaux, les absences sans solde, les périodes de formation effectuée hors du temps de travail.

Les périodes d'absence ci-dessus ont pour conséquence la réduction du nombre de jours RTT, à hauteur du nombre de jours RTT qu'auraient généré ces périodes, si elles avaient été travaillées.

#### VI. 6. 2. Convention de forfait d'heures supplémentaires

##### VI. 6. 2. 1. Salariés visés :

Lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires.

Ce système peut viser des salariés, cadres ou non cadres, soumis ou pas à un horaire collectif. Dans le cas de contrats à durée déterminée, il n'est applicable qu'aux contrats d'une durée supérieure à 2 mois.

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

##### VI. 6. 2. 2. Régime juridique :

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, si les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.

Le forfait doit correspondre à un nombre précis d'heures supplémentaires. Dans la convention doit figurer un nombre maximum d'heures supplémentaires mensuelles ou hebdomadaires. Tout dépassement entraîne le paiement majoré des heures supplémentaires.

Une diminution de l'horaire effectif ne peut entraîner une diminution corrélative de la rémunération forfaitaire.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours de la semaine, dans la limite de 6 jours par semaine, en journées ou demi-journées de travail. Lorsque le temps de travail est réparti en demi-journées de travail, les horaires du salarié ne peuvent comporter plus d'une interruption d'activité, et celle-ci ne peut dépasser une durée de 2 heures, hors temps de repas.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit à repos compensateur, conformément aux dispositions légales, au titre des heures supplémentaires effectuées.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation mensuelle par l'employeur des heures effectuées.

##### VI. 6. 2. 3. Rémunération :

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel convenu.

Le paiement des heures supplémentaires convenues dans le forfait, y compris leur majoration, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

#### VI. 6. 3. L'annualisation

L'activité de production audiovisuelle est, pour certains genres de programmes audiovisuels, très dépendante de la programmation des éditeurs de service de télévision, tels que définis par la loi n° 86-107 du 30 septembre 1986 modifiée, et des résultats d'audience des programmes ainsi produits. Le contenu des programmes, et leur production, sont aussi très largement dépendants de 2 autres facteurs l'actualité et les conditions climatiques pour les prises de vues réalisées en extérieur.

En conséquence, l'activité de production audiovisuelle est intermittente tout au long de l'année, bien souvent concentrée sur certaines périodes et / ou variant fortement de 1 mois sur l'autre. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont souhaité, afin de répondre à ces contraintes, envisager le recours à la modulation du temps de travail par le principe de l'annualisation.

##### VI. 6. 3. 1. Définition :

L'annualisation est un système d'organisation collective du temps de travail permettant de faire varier l'horaire autour de la durée légale hebdomadaire du travail, ou moins, sur 12 mois consécutifs, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'organisation du travail découlant de l'annualisation s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité, en fonction des rythmes de travail spécifiques liés à la production audiovisuelle, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge de travail aux variations de l'activité.

##### VI. 6. 3. 2. Périmètre de l'annualisation :

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer.

Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à 1 ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Elle peut ne concerner que les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet, ou sous contrat à durée déterminée à temps complet dont la durée du contrat est égale ou supérieure à 3 mois.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres. Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent se voir appliquer les présentes modalités d'annualisation.

L'annualisation ne concerne pas les travailleurs intérimaires.

##### VI. 6. 3. 3. Mise en oeuvre de l'annualisation :

L'annualisation ne peut être mise en oeuvre qu'après consultation des institutions représentatives du personnel de l'entreprise, lorsqu'il en existe, et / ou information des salariés concernés et des délégués de branche lorsqu'ils sont compétents dans l'entreprise concernée.

L'annualisation des horaires peut commencer le 1er jour de n'importe quel mois de l'année.

Elle est obligatoirement pratiquée pendant 12 mois consécutifs, renouvelables sans limitation ; en conséquence, le choix éventuel d'un autre mode d'organisation du travail ne peut être mis en oeuvre qu'à l'issue d'une période complète d'annualisation.

#### VI. 6. 3. 4 Modalités de l'annualisation :

##### a) Volume annuel d'heures :

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures.

##### b) Programmation indicative des horaires et bilan annuel (1) :

*Quinze jours calendaires au moins avant le début de chaque période annuelle, et après consultation des représentants du personnel lorsqu'il en existe, l'employeur établit la programmation indicative des horaires, qui est la répartition prévisionnelle du volume annuel, semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés. Il en informe individuellement chacun des salariés concernés.*

*Les variations d'horaires peuvent être programmées selon des calendriers individualisés, si l'activité des salariés le justifie.*

*Les modifications importantes du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, 15 jours calendaires au moins avant leur mise en oeuvre, et font l'objet d'une information individuelle à chaque salarié concerné.*

*L'employeur communique 1 fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.*

##### c) Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié sera décomptée selon les modalités exposées à l'article 6. 5 de la présente convention.

##### d) Lissage des rémunérations

La rémunération est versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

##### e) Bilan annuel

Un bilan annuel de l'application de l'accord d'annualisation sera remis par l'employeur aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe.

#### VI. 6. 3. 5. Limitation des variations d'horaire :

##### a) Amplitude des horaires de travail :

En période de forte activité, l'amplitude horaire des salariés devra être en conformité avec la durée maximale de travail convenue dans la présente convention collective.

Toutefois, à compter de la 43e heure de travail hebdomadaire, les heures de travail sont décomptées hors annualisation, et rémunérées comme heures supplémentaires, avec prise en compte dans la rémunération mensuelle correspondante.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner 1 ou plusieurs semaines complètes de repos au salarié en accord avec celui-ci.

##### b) Délai de prévenance des changements d'horaire :

En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise à 3 jours, en cas de contraintes justifiées par l'urgence ou la survenance d'un événement exceptionnel. Les salariés concernés en seront individuellement informés, et recevront à titre de compensation une indemnité de réduction de délai de prévenance égale à 1 / 20 de leur rémunération mensuelle.

##### c) Chômage partiel :

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter ; il ne pourra intervenir qu'après une durée minimale de 4 semaines successives où le volume horaire hebdomadaire aura été d'une durée égale ou inférieure au plancher hebdomadaire fixé pour l'annualisation.

##### d) Dépassement du volume annuel d'heures :

Lorsque des variations imprévues de la charge de travail au cours de la période annuelle ont conduit à un dépassement du volume annuel d'heures de travail, les heures excédentaires accomplies au-delà du volume annuel prédéterminé, à l'exception des heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées en cours d'année, feront l'objet d'un paiement en heures supplémentaires à la fin de cette période d'annualisation.

*Pour déterminer le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation (2) il convient de diviser le nombre d'heures dépassant le plafond annuel, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées en cours d'année par le nombre de semaines travaillées.*

Le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable à la moyenne des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'article VI. 7. 3 ci-après, et les sommes dues au salarié concerné.

Ce paiement majoré peut toutefois être remplacé par un repos équivalent, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ; ce repos vient alors en déduction du volume annuel de la période annuelle suivante.

Les majorations dues indépendamment de l'annualisation seront payées mensuellement.

#### VI. 6. 3. 6. Suivi individuel :

##### a) Comptage des heures :

L'employeur devra tenir pour chaque salarié une fiche mensuelle de comptage des heures faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absence.

Un double de ce document sera remis à l'intéressé en même temps que son bulletin de salaire.

##### b) Bilan individuel :

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période d'annualisation de 12 mois consécutifs.

##### c) Cas particulier des salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à la période de référence de l'annualisation :

Pour les salariés soumis aux dispositions du présent article dont la durée du contrat de travail ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence d'annualisation, à l'issue ou à l'interruption du contrat de travail, un bilan sera établi pour déterminer le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation en cours. Pour cela, il conviendra de diviser le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en oeuvre de l'annualisation, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées pendant ladite période, par le nombre de semaines travaillées dans la période par ce dernier.

Si le résultat est inférieur à 35 heures, le salarié gardera le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir au titre de son contrat de travail conclu

sur la base de 35 heures.

Si le résultat est supérieur à 35 heures, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article VI. 7. 3 ci-après, à la moyenne des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période d'annualisation au-delà de la durée de travail prédéterminée.

(1) *Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, dont les clauses obligatoires fixant les conditions de mise en place des calendriers individualisés ne figurent pas dans la présente convention (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*  
(2) *Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

## Article VI.7 — Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

### VI. 7.1. Forfait en heures

#### VI. 7.1.1. Salariés visés :

Les salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée, ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en heures. Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II et IIIA. Elle n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

#### VI. 7.1.2. Régime juridique :

Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié. Ce dernier sera au plus égal à 1 907 heures pour 1 année complète de travail. Le décompte se fait par année civile ou *pro rata temporis* pour des années incomplètes.

Le nombre de semaines travaillées est calculé, pour 1 année complète, en déduisant, des 52,14 semaines d'une année, les semaines de congés payés légaux et conventionnels ainsi que les jours fériés chômés tombant des jours pouvant être travaillés, auxquels le salarié peut prétendre, de telle façon que l'horaire annuel ne puisse excéder 1 607 heures normales de travail effectif, majorées de 300 au plus, pour des salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés légaux et conventionnels ainsi que de chômage des jours fériés.

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 907 heures pour 1 année complète.

Lorsque le salarié n'a pas acquis ces droits complets, le volume annuel d'heures de travail pour la période considérée est égal à l'horaire annuel contractuellement convenu, diminué de 35 heures par semaine de droits manquants.

Pour les années incomplètes, les calculs sont faits sur les mêmes bases, *pro rata temporis*.

La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions de l'article VI. 3 de la présente convention collective, relatif à la durée du travail et au repos.

Le temps de travail peut être réparti sur la semaine, dans la limite de 6 jours par semaine, en journées ou demi-journées de travail. Lorsque le temps de travail est réparti en demi-journées de travail, les horaires du salarié ne peuvent comporter plus de 1 interruption d'activité.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des heures effectuées. Ce document mensuel est établi en 2 exemplaires, 1 pour le salarié et 1 pour l'employeur, est signé par chacune des parties puis remis à chacune des parties.

Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
- les modalités de décomptes des heures travaillées et de prises des jours de repos ;
- la rémunération ;
- *l'incidence des absences* (1).

#### VI. 7.1.3. Rémunération :

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu.

Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 3121-33 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

### VI. 7.2. Forfait en jours

#### VI. 7.2.1. Salariés visés :

Les salariés cadres et salariés non cadres, dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention de forfait en jours. Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II, IIIA et IIIB. Elle n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

#### VI. 7.2.2. Régime juridique :

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé au plus à 218 jours pour une année complète de travail. Le décompte se fait par année civile, ou *pro rata temporis* pour années incomplètes.

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 sera inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté 1/2 journée de travail dans le forfait précité ;
- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail sera supérieure 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les salariés bénéficieront annuellement de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (JRTT), en sus des congés payés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux, en fonction du calendrier de l'année civile en question, selon le tableau ci-après :

| JOURS FÉRIÉS<br>tombant sur des jours ouvrés<br>sur l'année (365 jours) | NOMBRE DE JOURS RTT<br>sur l'année (forfait 218 jours) |
|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| 1                                                                       | 17                                                     |
| 2                                                                       | 16                                                     |
| 3                                                                       | 15                                                     |
| 4                                                                       | 14                                                     |
| 5                                                                       | 13                                                     |
| 6                                                                       | 12                                                     |
| 7                                                                       | 11                                                     |
| 8                                                                       | 10                                                     |
| 9                                                                       | 9                                                      |
| 10                                                                      | 8                                                      |
| 11                                                                      | 7                                                      |

Pour les années incomplètes, le calcul est fait *pro rata temporis*. Pour les années bissextiles, le nombre de jours RTT est augmenté de 1 journée.

Leurs dates seront fixées :

- pour 3/5 au choix de l'employeur ;
- pour 2/5 au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels.

Un délai de prévenance d'au moins 7 jours calendaires sera respecté avant la prise des jours RTT.

Ils pourront se cumuler dans la limite de 10 jours ouvrés et pourront s'accoler aux congés payés légaux, dans la limite totale cumulée de 25 jours ouvrés, sauf accord entre l'employeur et le salarié.

Les périodes d'absence pour maladie non professionnelle, les jours de congé pour événements familiaux, les jours de congé pour enfant malade, les jours d'absence sans solde, sont décomptés du nombre de jours travaillés du forfait annuel applicable, mais ont pour conséquence la réduction du nombre de jours RTT, à hauteur du nombre de jours RTT qu'auraient généré ces périodes si elles avaient été travaillées.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption, et pour maladie ou accident professionnel, sont décomptés du nombre de jours travaillés du forfait annuel applicable, sans réduction du nombre de jours RTT.

Les jours RTT devront être pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. S'ils ne sont pas pris au terme de cette période annuelle, ils seront perdus. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des jours de RTT laissés à son choix avant le 31 décembre, le solde de ces jours RTT devra être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

Les dispositions des articles VI. 3.1.2, relatif au repos quotidien, et VI. 3.2.2, relatif au repos hebdomadaire, s'appliquent aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, qui ne sont par ailleurs pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27 du code du travail.

Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le contrôle individuel des jours effectivement travaillés s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les jours travaillés, ou par tout autre moyen équivalent.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour bénéficie au moins une fois chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées :

- l'organisation et la charge de travail du salarié ;
- l'amplitude de ses journées et la charge de travail qui en résulte ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- sa rémunération ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise.

Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- les modalités de décomptes des jours travaillés et de prises des jours de repos (2) ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences (3) ;
- la possibilité de réaliser des jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel et leur modalité de rémunération (4).

À défaut de disposition prévue dans l'accord ou la charte de l'entreprise conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, la convention de forfait fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion des outils numériques mis à sa disposition par l'employeur pour l'exercice de sa mission, dès lors qu'il est dans une période de repos journalière ou hebdomadaire, ou en période de congés. (5)

VI. 7.2.3. Rémunération :

La rémunération doit tenir compte des responsabilités et des sujétions confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au classement de l'intéressé pour la durée légale du travail applicable, augmenté d'une majoration de 20 % de la référence retenue pour l'annexe « Salaires minima » lorsque le forfait est de 218 jours.

#### VI. 7.3. Forfait sans référence d'horaire

##### VI. 7.3.1. Salariés visés :

Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues uniquement pour les cadres réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- participation effective à la direction de l'entreprise ;
- responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- rémunérations parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement ;
- fonction relevant du niveau I ou HN de la catégorie A.

##### VI. 7.3.2. Régime juridique :

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

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

##### VI. 7.3.3. Rémunération :

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au cadre. La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

La valeur d'une journée de travail sera calculée en divisant le salaire mensuel par 22. La rémunération du cadre ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

#### VI. 7.4. Forfait de salaire

Toutes les dispositions de l'article III. 2. ci-dessus s'appliquent aux salariés, cadres ou non cadres, non soumis à un horaire collectif.

*(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir les modalités de régularisation de la rémunération du salarié qui part en cours de période selon qu'il a, ou non, effectué le nombre exact d'heures de travail auquel correspond son forfait recalculé sur la période incomplète, ou encore les modalités de décompte des heures déduites de la rémunération en cas d'absence non rémunérée.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

*(2) Alinéa étendu sous réserve que le document mensuel de contrôle des jours travaillés et non travaillés mentionné à l'article VI. 7.2.2 soit rempli sous la responsabilité de l'employeur, en application du principe de contrôle, par l'employeur, de la charge de travail du salarié, posé par l'article L. 3121-60 du code du travail.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

*(3) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.*

*A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

*(4) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel l'avenant à la convention individuelle de forfait par lequel le salarié et l'employeur conviennent du dépassement du forfait ne vaut que pour l'année en cours.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

*(5) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

### Article VI.8 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 août 2017

En préambule, il est rappelé que les majorations instituées par le présent article, ainsi que par les articles VI.8 et VI.9 ci-après, sont toujours calculées sur la base du tarif horaire simple, même lorsqu'elles se cumulent.

#### VI.8.1. Définition et décompte

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

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

Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

#### VI.8.2. Régime

Les heures supplémentaires, comme la bonification, peuvent prendre la forme d'un repos ou d'une majoration supplémentaire. Lorsque le paiement des heures supplémentaires est converti en temps de repos équivalent conformément au paragraphe « conversion en repos de remplacement » ci-après, ces repos de remplacement se cumulent avec les repos compensateurs légaux éventuellement dus.

### VI.8.3. Paiement des heures supplémentaires

La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

- 10 % au titre de chacune des 4 premières heures supplémentaires ;
- 25 % à compter de la 5<sup>e</sup> heure supplémentaire et jusqu'à la 9<sup>e</sup> ;
- 50 % à compter de la 9<sup>e</sup> heure supplémentaire ;
- 100 % à compter de la 13<sup>e</sup> heure supplémentaire, pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2<sup>e</sup> assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

La majoration prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 8 premières heures supplémentaires peut prendre la forme d'un repos ou d'une majoration de salaire.

Cette dernière disposition ne vise pas les salariés employés sous CDD d'usage. En revanche, compte tenu de la précarité qui pèse sur ces salariés, les 4 premières heures supplémentaires que ces salariés effectuent sont majorées de 25 % (au lieu de 10 %) à l'exception des journées rémunérées à la journée (contrat d'une durée inférieure à 5 jours).

### VI.8.4. Dépassements journaliers

Pour tenir compte de la fréquence particulière, dans la production audiovisuelle, des contrats de travail de très courte durée, les partenaires sociaux sont convenus de rémunérer dans certains cas les dépassements journaliers de l'horaire normal de travail.

Pour les contrats d'une durée inférieure à 5 jours, la rémunération des heures de travail effectuées pour un même jour au-delà de 8 heures est majorée dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 9<sup>e</sup> à la 11<sup>e</sup> heure ;
- 50 % la 12<sup>e</sup> heure.

### VI.8.5. Repos de remplacement

#### VI.8.5.1. Conversion en repos de remplacement :

Les heures supplémentaires et les majorations y afférentes pourront être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent.

Les heures supplémentaires et les majorations y 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.

#### VI.8.5.2. Prise des repos :

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée mois par mois par la remise d'un document annexé au bulletin de paie, comportant les mentions suivantes :

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
  - le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant les repos compensateurs de remplacement des repos compensateurs obligatoires en cas de dépassement de contingent ;
  - le nombre d'heures de repos compensateurs effectivement prises au cours du mois ;
  - le solde des droits restant à prendre ;
  - les modalités de prise suivantes :
  - le droit à la prise des repos compensateurs légaux et des repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ;
  - la journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée ;
  - les repos doivent être pris dans le délai maximum de 12 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ;
  - les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur, avec un délai de prévenance de 1 semaine.
- En cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord. Ces dates peuvent être accolées à des congés payés et à des jours RTT.

### VI.8.6. Contingent d'heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à la 36<sup>e</sup> heure.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 300 heures pour un même employeur.

## Article VI.9 — Travail le dimanche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> août 2009

La production audiovisuelle est une activité dans laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans qui ne peuvent être tenus à aucun travail le dimanche.

Les heures travaillées le dimanche seront majorées à hauteur de 50 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

## Article VI.10 — Travail de nuit

Compte tenu des spécificités de la production audiovisuelle, les partenaires sociaux conviennent, au regard des dispositions de l'article L. 213-1-1 du code du travail, que sera reconnue comme travail de nuit toute activité entre 24 heures et 7 heures du matin. Les employeurs veilleront à restreindre le travail de nuit aux seules nécessités artistiques, éditoriales, ou de programmation de la production.

Dans le cas de la production de fiction et de documentaire, la période de travail de nuit est cependant fixée à :

- 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;
- 22 heures à 7 heures le reste de l'année.

Les heures de travail de nuit seront alors majorées à hauteur de 25 %. Par dérogation, elles sont majorées à hauteur de 50 % pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2e assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heures supplémentaires.

## Titre VII : Congés

### Article VII.1 — Congés payés annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

VII. 1.1. Dispositions relatives aux salariés relevant du régime général

Le nombre de jours de congés payés annuels est déterminé conformément aux dispositions légales (suppression de la fin de la phrase).

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congés de maternité, paternité et adoption ;
- les périodes d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans les limites fixées au titre VIII de la présente convention collective ;
- les périodes de formation professionnelle continue effectuées sur le temps de travail, y compris, si c'est le cas, le CPF ;
- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;
- les congés exceptionnels et les congés pour enfant malade ;
- les périodes d'absence pour raisons syndicales.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions des articles L. 3141-17 et suivants du code du travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés employés sous CDDU lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

VII. 1.2. Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Les salariés engagés sous CDDU bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacle, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

L'indemnité de congés payés est plafonnée à 3 fois le minimum conventionnel applicable à l'emploi du salarié concerné, sous la réserve ci-après.

Pour les fonctions pour lesquelles aucun minimum salarial n'est fixé, les dispositions de l'accord du 26 février 2004 restent en vigueur jusqu'au 31 mars 2008, ou jusqu'à la fixation d'un salaire minimum conventionnel.

### Article VII.2 — Jours fériés chômés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

VII. 2.1. Jours fériés

Les fêtes légales désignées à l'article L. 3133-1 du code du travail sont autant de jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'outre-mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai à la Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane et le 20 décembre à la Réunion.

VII. 2.2. Jours fériés chômés

Les jours fériés chômés sont rémunérés par l'employeur dans la mensualité des salariés sous CDI ou sous CDD de droit commun.

Pour les salariés sous CDDU, lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, est compris dans une période couverte par un contrat de travail d'une durée supérieure à 10 jours de travail effectif, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié).

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, le jour férié chômé payé est décompté pour 7 heures sur le bulletin de paie.

VII. 2.3. Jours fériés travaillés

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé. Dans ce cas, le salarié est rémunéré dans les conditions suivantes :

- a) Le 1<sup>er</sup> Mai : rémunération à 300 % de son salaire pour un jour non férié ;
- b) Les 1<sup>er</sup> janvier, 14 Juillet, 15 août, 1<sup>er</sup> novembre, 11 Novembre, 25 décembre, ainsi que, dans chaque département d'outre-mer, le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : rémunération à 200 % de son salaire pour un jour non férié ;
- c) Les lundi de Pâques, 8 Mai, jeudi de l'Ascension : rémunération à 150 % de son salaire pour un jour non férié.

Ces majorations se cumulent avec celles afférentes aux heures supplémentaires ; elles sont calculées sur la base du tarif horaire.

Pour les salariés sous CDI ou assimilés, un mécanisme de récupération équivalent pourra être mis en place par l'entreprise, sauf pour le 1<sup>er</sup> Mai.

#### VII. 2.4. Journée de solidarité

En application des dispositions de l'article L. 3133-7 et suivants du code du travail, le lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production audiovisuelle la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration.

### Article VII.3 — Congés exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2018

Des congés exceptionnels de courte durée sont accordés, sur justification, à l'ensemble des personnels dans les cas suivants et aux conditions suivantes :

#### VII. 3.1. Sans condition d'ancienneté

- mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un parent : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : 3 jours ouvrés ;
- survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés.

#### VII. 3.2. Sous condition d'ancienneté continue de plus de 12 mois

- *décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un Pacs : 1 jour ouvré supplémentaire (1) ;*
- décès d'un grand-parent, petit-fils, petite-fille : 1 jour ouvré ;
- mariage père, mère, frère, sœur : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré dans la limite de 1 fois par année civile.

Ces jours d'absence exceptionnelle sont pris au moment de la survenance de l'événement. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du congé annuel.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail, par l'exclusion de la condition d'ancienneté ou du jour supplémentaire en cas de décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un PACS.*

*(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

### Article VII.4 — Congé pour enfant malade

Texte officiel · en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2018

En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, ou en raison du handicap, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Pour les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue, ces congés exceptionnels sont rémunérés dans la limite de 2 jours par an. Ils pourront être complétés par des jours de congé ou de RTT.

### Article VII.5 — Congés maternité, paternité et adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> mars 2018

#### VII. 5.1. Généralités

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.

#### VII. 5.2. Femmes enceintes et congés de maternité

Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 1 an dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, à compter du 3<sup>e</sup> mois de leur grossesse, jusqu'à leur départ effectif en congé maternité, d'une réduction de leur temps de travail effectif de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération, cette réduction du temps de travail étant cumulable sur la semaine.

Cet aménagement du temps de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, la forme de temps de pause ou d'aménagement quotidien des horaires de travail.

Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 3 ans dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, pendant les 8 premières semaines de leur congé maternité, d'une indemnité complémentaire versée par l'entreprise, calculée de telle sorte que le cumul de la prestation de la sécurité sociale, de la prévoyance complémentaire éventuelle et du complément versé par l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération brute mensuelle fixe que la salariée aurait perçue si elle avait travaillé, hors toute part variable et primes,

et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail, les dispositions des 2 alinéas précédents sont applicables aux salariés en congé d'adoption, la date présumée de l'accouchement étant remplacée par la date prévue de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

## Article VII.6 — Maladie grave

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Conformément à l'article L. 1226-5 du code du travail, tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

## Titre VIII : Maladie

### Article VIII.1 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les absences résultant de maladie ou d'accident, professionnels ou non, ne constituent pas en elles-même une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit impérativement et immédiatement, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit 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 au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

### Article VIII.2 — Maladie et accident non professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2015

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 2 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier du maintien de salaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés ETP, et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-avant, l'employeur mettra en oeuvre le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le délai de carence jouera à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article précédent. L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés plus après.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur

participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié. Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié. Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et primes non conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

### **Article VIII.3 — Accident du travail et maladie professionnelle**

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2015

#### **VIII.3.1. Dispositions générales**

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section V.1 du chapitre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail (art. L. 122-32-1 à 11).

#### **VIII.3.2. Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle**

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 3 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, sans délai de carence.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 72 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,

et ce, sans délai de carence.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus d'une ancienneté initiale de 1 an, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés ETP, et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en oeuvre le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le 1<sup>er</sup> jour du 1<sup>er</sup> arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-avant s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas de subrogation) et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visé au titre IX ci-après.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié. Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et primes non conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé.

### **Article VIII.4 — Inaptitude du salarié pour maladie ou accident**

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L. 122-24-4 et suivants du code du travail.

Article VIII.5 — Médecine du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Conformément à l'article R. 241-48 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, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50, qui bénéficient obligatoirement de cet examen avant leur embauche.

Conformément à l'article R. 241-49, tout salarié doit bénéficier, dans les 24 mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50, qui bénéficient obligatoirement de cet examen chaque année ou selon une périodicité inférieure décidée par le médecin du travail.

Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié ; l'employeur doit en prendre connaissance.

Pour ce qui concerne les salariés sous CDDU, les employeurs cotiseront, au titre de la médecine du travail, au centre médical de la Bourse.

Ces salariés doivent remettre à l'employeur, lors de leur embauche, la fiche délivrée par le CMB.

Pour les personnels engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun, les employeurs sont libres de recourir à tout organisme spécialisé de leur choix.

Article VIII.6 — Complémentaire santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les dispositions du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la commission mixte paritaire interbranches créée à cet effet par les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré. Dans l'hypothèse où une assurance complémentaire santé serait mise en oeuvre sous la forme d'un accord conventionnel étendu pour les salariés sous CDDU, les parties s'engagent à ouvrir des négociations pour apporter aux salariés de droit commun une protection comparable.

Titre IX : Prévoyance

Article IX.1 — Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2015

Les salariés non cadres intermittents du spectacle sous CDDU sont couverts, en matière de prévoyance, par l'accord interbranches du 20 décembre 2006, modifié par les avenants des 16 juin 2008 et 18 décembre 2009. Cet accord interbranches s'est substitué, pour la définition des garanties et des taux de cotisation, à l'accord collectif du 21 novembre 2002, conclu au profit des salariés intermittents non cadres.

Article IX.2 — Salariés de droit commun

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2015

Il est institué un régime de prévoyance décès et invalidité-incapacité mutualisé au profit des salariés non cadres de droit commun.

IX.2.1. Cotisations : assiette, taux et répartition

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche 1 porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Les cotisations finançant les garanties instituées sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche 1.

Les salariés non cadres et les entreprises acquittent une cotisation égale à 1 % de la rémunération comprise dans la tranche 1, dont 0,50 % au titre de la garantie décès et 0,50 % au titre de la garantie incapacité/invalidité.

Les cotisations sont réparties à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

| Garantie                 | Taux employeur | Taux salarié |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Décès                    | 0,22 %/ T1     | 0,28 %/ T1   |
| Incapacité, invalidité   |                |              |
| Maintien de salaire      | 0,06 %/ T1     | N/ A         |
| Hors maintien de salaire | 0,22 %/ T1     | 0,22 %/ T1   |
| Total répartition        | 0,50 %/ T1     | 0,50 %/ T1   |
| Total cotisations        | 1 %/ T1        |              |

IX.2.2. Prestations

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations est limité à la tranche 1.

IX.2.2.1. Décès :

IX.2.2.1.1. Capital de base :

En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire choisit entre l'option 1 ou l'option 2. Le capital de base est exprimé en pourcentage du salaire annuel perçu par le salarié.

| CAPITAL DE BASE                    | OPTION 1 | OPTION 2 |
|------------------------------------|----------|----------|
| Assuré célibataire, veuf, divorcé  | 350 %    | 250 %    |
| Assuré marié, pacsé ou concubinage | 430 %    | 250 %    |
| Majoration par enfant à charge     | 80 %     | Néant    |

|                                                   |       |      |
|---------------------------------------------------|-------|------|
| Rente éducation                                   |       |      |
| — enfant jusqu'à 10 ans inclus                    | Néant | 10 % |
| — enfant de 11 à 17 ans inclus (25 ans si études) |       | 15 % |

Le choix de l'option est laissé au bénéficiaire, dans les 2 mois qui suivent la survenance du sinistre ; à défaut de choix exprimé dans ce délai ou, en présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux, les prestations sont versées en application de l'option 1.

#### IX.2.2.1.2. Décès accidentel :

En cas de décès par accident, il est prévu un capital supplémentaire égal au capital de base.

#### IX.2.2.1.3. Décès du conjoint survivant :

En cas de décès du conjoint survivant, il est versé aux enfants à charge, un capital égal au capital de base.

#### IX.2.2.2. Invalidité absolue et définitive :

En cas de mise en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie par la sécurité sociale, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal à :

Assuré célibataire, veuf ou divorcé 350 %

Assuré marié, pacsé ou en concubinage 430 %

Majoration par enfant à charge 80 %

Le versement de ce capital met fin à la garantie décès.

#### IX.2.2.3. Incapacité temporaire de travail :

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, le salarié perçoit une indemnité journalière dans les conditions suivantes.

##### Montant

Cette indemnité brute est égale à 80 % de la rémunération brute, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale et de l'éventuel maintien de salaire brut dû par l'employeur en application du titre VIII de la présente convention collective et de l'article L. 1226-1 du code du travail.

##### Franchise

Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté : l'indemnité journalière est versée à compter du 31<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu ou à compter du 4<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu en cas d'hospitalisation de plus de 3 jours survenue au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

Salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans : l'indemnité journalière est versée à compter du 34<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

Salarié dont l'ancienneté est égale à 2 ans ou plus : l'indemnité journalière est versée à compter du 34<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail continu.

##### Durée

L'indemnité est versée tant que le participant perçoit les indemnités journalières de la sécurité sociale.

Elle cesse à l'attribution d'une pension d'invalidité ou d'une rente d'incapacité permanente par la sécurité sociale.

#### IX.2.2.4. Invalidité totale ou partielle :

Le salarié reconnu en situation d'invalidité 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :

1<sup>re</sup> catégorie 48 % T 1

2<sup>e</sup> catégorie 80 % T 1

3<sup>e</sup> catégorie 80 % T 1

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

#### IX.2.3. Mutualisation du risque

##### IX.2.3.1. Désignation de l'organisme assureur **(1)** :

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la gestion du régime à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, tous les 5 ans conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les parties devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

##### IX.2.3.2. Adhésion des entreprises :

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Les entreprises deviennent membres adhérents de l'organisme assureur et les salariés et ayants droit deviennent membres participants.

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés non cadres de droit commun sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.

Les entreprises assurant à leurs salariés une couverture comparable à la date de l'extension pourront la conserver. Elles devront rejoindre l'organisme désigné lors de leur changement d'organisme assureur.

#### IX.2.4. Changement d'organisme assureur

Les parties rappellent que les organismes assureurs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n 89-1009 du 31 décembre 1989, assurer le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Elles rappellent que ce texte impose à l'organisme assureur de maintenir la garantie d'invalidité survenant postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une pathologie ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la revalorisation des rentes d'incapacité ou d'invalidité en cours de service à la date de changement d'organisme assureur devra être organisée.

#### IX.2.5. Information

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

#### IX.2.6. Commission de suivi, d'interprétation et de conciliation

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation instituée par l'article 13.7 de la convention collective est chargée du suivi du régime. Elle étudie son évolution au regard notamment du rapport annuel transmis par Audiens Prévoyance et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Cette commission, représentée par son président, conclut pour le compte de la branche le contrat d'assurance auprès d'Audiens Prévoyance, ainsi que tous les avenants susceptibles d'être proposés par cet organisme assureur.

Elle sera par ailleurs destinataire des éventuelles difficultés rencontrées par Audiens Prévoyance dans la mise en oeuvre du régime.

#### (1) Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

**La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la clause de désignation d'Audiens prévue par l'article IX.2.3.1 de la convention collective a cessé de produire ses effets au plus tard le 16 juin 2018. Depuis cette date, les entreprises de la branche sont libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.**

## Titre X : Transports et défraiements

### Article X.1 — Assurances

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Lorsque le salarié est amené à voyager dans les pays hors des frontières de l'Union européenne, l'employeur souscrit une assurance rapatriement (du type des garanties proposées par Europ Assistance ou La Mondiale) au bénéfice du salarié.

### Article X.2 — Moyens utilisés pour les transports et les voyages

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Les transports et les voyages sont à la charge de l'employeur, normalement à partir du lieu d'implantation habituel de l'entreprise. Les salariés utilisent le moyen de transport retenu par l'employeur, sauf accord spécifique.

S'il s'agit d'un moyen de transport en commun, l'employeur délivre au salarié un titre de transport individuel ou collectif. Dans le cas où l'employeur n'a pu fournir ce titre en temps utile, les billets sont remboursés sur justificatif, sous la réserve ci-après.

Transports et voyages ferroviaires :

De jour : en 1<sup>re</sup> ou en 2<sup>e</sup> classe. Les billets seront réservés en 1<sup>re</sup> classe lorsqu'il s'agit d'un transport (c'est-à-dire lorsque des heures de travail sont effectuées le même jour) d'une durée supérieure à 4 heures.

De nuit : en couchette de 1<sup>re</sup> ou de 2<sup>e</sup> classe.

Transports et voyages routiers :

Ils s'effectuent dans des véhicules uniquement destinés au transport des voyageurs. La durée des voyages ne devra pas dépasser 12 heures, y compris l'heure des repas.

Transports et voyages maritimes :

Ils s'effectuent en 1<sup>re</sup> ou 2<sup>e</sup> classe.

Transports et voyages aériens :

Ils s'effectuent en classe économique.

Transports et voyages individuels :

Si un technicien utilise son propre véhicule, ses frais de transport seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur avait retenu, le cas échéant.

L'utilisation d'une voiture personnelle implique que le salarié ait souscrit une police d'assurance couvrant les risques professionnels.

### Article X.3 — Indemnisation des coûts de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

#### X.3.1. Utilisation des transports en commun pour se rendre sur les tournages

Une indemnité, à hauteur de 50 % de l'abonnement en transport en commun (coupon hebdomadaire ou mensuel de la carte orange pour la région parisienne), est due aux salariés dont le contrat comprend une période de 1 semaine ou de 1 mois civils. Pour les salariés qui utilisent les transports en commun et ne remplissent pas la condition de périodicité, la moitié de leurs frais réels sera remboursée sur remise du justificatif (ticket de métro, billet de train...).

En dehors des heures d'ouverture des transports en commun (c'est-à-dire lorsque la journée de travail débute entre 0 heure et 6 heures ou lorsqu'elle se termine entre 0 heure et 5 heures), l'employeur rembourse les frais de taxi que le salarié engage et justifie par une facture.

#### X.3.2. Utilisation d'un véhicule personnel (automobile ou moto)

Une indemnité est calculée sur la base du kilométrage fixé dans la feuille de route remise au salarié pour se rendre sur le lieu de tournage à partir de la porte de Paris la plus proche, avec une franchise de 10 kilomètres, et selon le tarif suivant :

- entre 0 et 10 kilomètres : pas d'indemnité ;
- entre 11 et 50 kilomètres :
- pour les voitures, l'indemnité est égale à la moitié du tarif correspondant à 7 CV dans le barème fiscal, appliqué à la totalité du parcours apprécié à partir de la porte de Paris ;
- pour les motos, l'indemnité est égale à la moitié du tarif correspondant à 3, 4 ou 5 CV dans le barème fiscal, appliqué à la totalité du parcours apprécié à partir de la porte de Paris.

Cette indemnité ne peut être versée au salarié que sous réserve qu'il remette une copie de la carte grise de son véhicule et de son attestation d'assurance.

#### X.3.3. En région

Des modalités d'indemnisation analogues sont mises en place, le kilométrage étant déterminé selon les cas :

- à partir de l'établissement local de l'employeur ;
- à partir du lieu d'hébergement du salarié ;
- à partir de la gare principale de la ville de résidence.

#### X.3.4. Pendant la post-production

L'indemnité de trajet est limitée à 50 % de l'abonnement en transport en commun (coupon hebdomadaire ou mensuel de la carte orange pour la région parisienne) ou à 50 % de leur titre de transport (ticket de métro, billet de train...) lorsque la durée du contrat ne couvre pas de période d'abonnement.

Lorsque le lieu de travail n'est pas desservi normalement par les transports en commun, le salarié perçoit des indemnités kilométriques au tarif exposé au III.3.2.

#### X.3.5. Véhicule fourni par l'employeur

Aucune indemnité n'est due au salarié qui utilise une voiture fournie par l'employeur.

### Article X.4 — Indemnités de repas et d'hébergement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

L'employeur organise et prend directement en charge l'hébergement et la restauration de ses salariés en déplacement.

Lorsque son repas et/ou son hébergement n'est pas organisé et directement pris en charge par l'employeur, le salarié se verra rembourser les frais qu'il a réellement engagés et qu'il justifie par une facture acquittée, dans les limites fixées préalablement par son employeur en fonction du cas d'espèce.

Si le salarié ne produit pas de facture, une allocation forfaitaire lui sera attribuée dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

Sous réserve du maintien d'usages plus favorables en vigueur, les salariés qui ne sont pas en déplacement bénéficient de titres restaurant ou d'un avantage équivalent.

## Titre XI : Formation

### Article XI.1 — Formation professionnelle continue

#### XI.1.1. Désignation de l'OPCA agréé

Les parties rappellent que les entreprises du champ de la présente convention collective sont couvertes par l'accord national professionnel du 15 septembre 2004 qui désigne l'AFDAS comme OPCA agréé.

#### XI.1.2. Gestion des congés individuels de formation

Par accord national professionnel du 27 mai 2004, modifié par avenant du 16 novembre 2004, la compétence de l'AFDAS a été élargie à la gestion des congés individuels de formation, notamment dans le champ de la présente convention collective.

#### XI.1.3. Intermittents du spectacle

##### XI.1.3.1. Dispositions générales :

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004 relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ de la présente convention collective. Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

##### XI.1.3.2. Droit individuel à la formation :

Dans le champ de la présente convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous CDDU est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

#### XI.1.4. Salariés sous CDI et assimilés

La mise en oeuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie, pour les salariés sous contrat à durée indéterminée et assimilés, est organisée dans le champ de la présente convention collective par :

- l'accord national professionnel du 1er décembre 2004 (1) et son avenant du 21 mars 2005 (1) pour les contrats de professionnalisation ;
- l'accord national professionnel du 17 janvier 2005 pour le financement de la formation professionnelle ;
- l'accord national professionnel du 11 mars 2005 (1) pour les périodes de professionnalisation ;
- l'accord national professionnel du 28 avril 2005 (1) pour le droit individuel à la formation,
- ainsi que tout accord ou avenant venant se substituer à ceux-ci ou les compléter.

*Ce texte n'est plus en vigueur depuis le 31 mars 2006.*

### Article XI.2 — Gestion de l'emploi et de la formation

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ, et notamment :

- le protocole d'accord du 7 juillet 2004 relatif à la CPNEF-AV ;
- le protocole d'accord du 4 février 2005 relatif au financement du paritarisme de la CPNEF-AV ;
- le protocole d'accord du 15 septembre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'audiovisuel.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche de l'audiovisuel (telle que définie par l'accord instituant la CPNEF-AV) sont applicables au champ de la présente convention collective, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celle-ci.

## Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation

### Article XIII.1 — Date d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Le présent accord est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au 1<sup>er</sup> jour du 3<sup>e</sup> mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord. Pour les productions en cours, les conditions pratiquées pourront être maintenues jusqu'à la fin de la saison de production, dans la limite de 6 mois à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

### Article XIII.2 — Durée

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### Article XIII.3 (1) — Publicité

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

La présente convention fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132. 10 du code du travail.

Un exemplaire de la convention collective, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants, sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles. Un exemplaire en sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel du comité d'entreprise ou d'établissement, délégué de branche, membre du CHSCT ou du CCHSCT-PAV.

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 137-7 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

#### Article XIII.4 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au 2<sup>e</sup> alinéa du titre I<sup>er</sup> de la présente convention, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires et faire l'objet du dépôt légal.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application de la présente convention, tel qu'il est défini à son titre I<sup>er</sup>, devra prendre la forme d'un avenant.

#### Article XIII.5 — Dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2009

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention (1).

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une 1<sup>re</sup> réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, la convention continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 18 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs, elle continue de régir les relations entre les adhérents des organisations d'employeurs qui ne l'ont pas demandée et leurs salariés.

*(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la dénonciation, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

#### Article XIII.6 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 décembre 2006

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, à compter du 1<sup>er</sup> anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention (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 1<sup>re</sup> réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

En cas de caducité, la ou les demandeurs ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai de 1 an (1).

*(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la révision, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).*

#### Article XIII.7 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 août 2017

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux articles L. 2232-9 et suivants du code du travail. Elle se substitue à la précédente commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui réalisait les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

##### XIII. 7.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée des représentants de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche de la production audiovisuelle, d'une part, et des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part. Elle est présidée par un représentant des employeurs. Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

Elle se réunit au moins trois fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation représentative ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention, pour ce qui est de la mission d'interprétation. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère

chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

Un règlement intérieur précise l'organisation de la commission, et notamment les missions faisant l'objet d'une délibération. Il sera élaboré lors de la première réunion qui se tiendra à cette fin.

### XIII. 7.2. Missions

#### XIII. 7.2.1. Représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

#### XIII. 7.2.2. Veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux du CCHSCT de la production audiovisuelle.

#### XIII. 7.2.3. Observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production audiovisuelle. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, conclus dans le champ de la présente convention sont transmis à la commission.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

#### XIII. 7.2.4. Interprétation

En matière d'interprétation, la commission peut être saisie, avant toute action contentieuse, de tout litige entre un employeur et un salarié relatif à l'application de la présente convention collective dans une entreprise de la branche de la production audiovisuelle.

Par ailleurs, toute organisation signataire pourra saisir la commission relativement à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

#### XIII. 7.2.5. Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission. La conciliation se déroule selon les règles de l'association de médiation et d'arbitrage des professionnels de l'audiovisuel.

La médiation est conduite par deux médiateurs (un salarié et un employeur) membres de la commission. Les médiateurs ne tranchent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.

En cas d'échec de la médiation, les parties retrouvent la liberté du choix du moyen pour régler le différend.

#### XIII. 7.2.6. Négociations collectives et suivi

La commission définit son agenda de négociation et se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

*La commission peut être saisie par l'une des parties signataires pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la présente convention, ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine. (1)*

*(1) L'alinéa 2 de l'article XIII. 7. 2. 6. « Négociations collectives et suivi » de la convention tel qu'il résulte de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.*

*(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)*

## ANNEXES

### Article Annexe I

Texte officiel · en vigueur depuis le 25 avril 2017

#### Annexe I

#### Réalisateurs

La présente annexe a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur éventuelle qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur.

## Article 1er

### Définition de fonction

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci. L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation lors de la préparation, des accords collectifs et de la réglementation du travail en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

## Article 2

### Structure du contrat

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail. Ce contrat doit être conclu et signé par les parties avant le début de son exécution ou, en cas d'empêchement, au plus tard dans les 48 heures qui suivent ce début. Les conditions générales de ce contrat sont celles prévues par la présente annexe à la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

À défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat doit mentionner :

- le (ou les) titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du (ou des) programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du (ou des) épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
- la (ou les) durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
- le genre ;
- toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
- la première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
- la catégorie de la réalisation, en référence au barème ;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, appliqué ;
- le montant, la composition et la périodicité de la paie, hebdomadaire ou mensuelle,

ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Le contrat prévoit les dates de début et de fin de l'engagement si le terme du contrat est connu de manière certaine lors de la conclusion du contrat.

Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dont les conditions ne peuvent être inférieures à celles du contrat initial.

À défaut de terme précis et lorsque le contrat prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionnera la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant ou prolongation de contrat ne peut se faire qu'à des conditions qui ne pourront être inférieures à celles du contrat initial.

En application de la définition de fonction figurant à l'article 1er, les parties déterminent d'un commun accord dans le contrat de travail le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. À défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Les dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée et de passage d'un CDD d'usage à un CDI prévues par la convention collective à laquelle le présent texte est annexé sont applicables aux réalisateurs.

## Article Annexe II

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 2007

### Annexe II

(Voir Textes Salaires)

## Article Annexe IV

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 2007

### Annexe IV

#### Stagiaires

Les dispositions de la présente annexe sont applicables aux stagiaires en entreprise, à l'exclusion de ceux qui sont titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage, dont les relations avec l'entreprise sont régies par des textes spécifiques.

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle entendent mettre en oeuvre les dispositions de la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006, du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006, et de la « charte des stages étudiants en entreprise » du 26 avril 2006, dans le champ de la production audiovisuelle.

### Article 1

#### Statut juridique

##### 1.1. Stage obligatoire ou intégré :

Le stage revêt un caractère obligatoire lorsqu'il s'inscrit dans le cursus pédagogique de l'étudiant, et qu'il constitue un élément nécessaire et déterminant pour l'obtention d'un diplôme. Les stages obligatoires doivent respecter 4 critères cumulatifs :

- le stage doit s'inscrire dans le cursus de formation pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité juridique de l'établissement d'enseignement et conserve son statut d'étudiant ; le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur, qui ne peut exiger de lui un travail normalement destiné à un salarié de l'entreprise ; le stagiaire effectuant un stage obligatoire même non rémunéré bénéficie de la législation sur les accidents du travail ;
- une convention de stage tripartite lie l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil ;
- un tuteur est désigné dans l'entreprise (et dans l'établissement d'enseignement) ; un même tuteur ne peut être désigné pour plus de 2 stagiaires ;
- le stagiaire ne perçoit pas de salaire ; il peut percevoir une gratification, celle-ci est obligatoire dès lors que le stage a une durée supérieure à 3 mois consécutifs.

##### 1.2. Le stage facultatif ou non intégré :

Il s'agit d'un stage effectué dans le cadre d'une formation, mais n'ayant pas de rôle déterminant dans l'obtention du diplôme. Ce type de stage a pour finalité de permettre au stagiaire d'approfondir les connaissances acquises dans un établissement d'enseignement et d'acquérir une expérience professionnelle.

C'est notamment le cas des stages effectués après l'obtention d'un diplôme, ou effectué volontairement avant cette obtention mais non inscrits dans le règlement des études. Toutefois, les signataires de la présente convention collective conviennent qu'un tel stage ne peut

intervenir, dans la branche de la production audiovisuelle, plus de 12 mois après l'obtention du diplôme auquel il est rattaché. C'est également le cas des stages prévus pour accéder à certaines professions, mais non intégrés à une scolarité particulière. Ces stages ne peuvent avoir une durée supérieure à 6 mois, renouvellement compris, et ne sont possibles que dans le cadre d'une convention de stage écrite.

## Article 2

### La convention de stage

La convention de stage donne un cadre juridique indispensable, notamment au regard de la législation fiscale et de la législation des accidents du travail, à la présence du stagiaire dans l'entreprise.

La convention doit identifier clairement les parties :

- établissement d'enseignement et son représentant (pour les stages obligatoires) ;
- entreprise et son représentant ;
- stagiaire, avec la définition de la formation à laquelle le stage concourt.

La convention doit notamment préciser les points suivants :

- définition des activités confiées au stagiaire ;
- date de début et de fin de stage ;
- durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- le cas échéant, obligations spécifiques relatives à la présence la nuit, le dimanche, ou un jour férié ;
- montant de la gratification et modalités de son versement ;
- avantages complémentaires dont bénéficie le stagiaire : restauration, remboursement de frais, hébergement, transport... ;
- régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire et, le cas échéant, obligation pour lui de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- conditions d'encadrement du stagiaire, avec indication du nom et de la fonction des tuteurs dans l'entreprise et, pour les stages intégrés, dans l'établissement d'enseignement ;
- conditions de délivrance de l'attestation de stage ;
- modalités éventuelles de suspension ou de résiliation du stage ;
- conditions dans lesquelles le stagiaire peut être autorisé à s'absenter ;
- clauses de règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire.

## Article 3

### Evaluation du stage

Le stage fait obligatoirement l'objet d'une évaluation, formalisée par une fiche d'évaluation jointe à la convention de stage.

La fiche d'évaluation est complétée par le tuteur du stagiaire dans l'entreprise. Elle est remise en fin de stage au stagiaire et, pour les stages intégrés, à l'établissement d'enseignement.

## Article 4

### Remboursement des frais

Les frais de transport, de repas et d'hébergement du stagiaire sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles des salariés non cadres de l'entreprise auprès desquels il effectue son stage.

## Article 5

### Obligations de l'entreprise

Le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise, et celle-ci n'est pas tenue, en ce qui le concerne, des obligations administratives concernant les salariés : déclaration préalable à l'embauche, immatriculation à la sécurité sociale, inscription sur le registre du personnel, visite médicale.

L'entreprise ne peut pas exiger du stagiaire un travail « productif », c'est-à-dire un travail qui pourrait être confié à un salarié de droit commun.

L'entreprise qui accepte un stagiaire s'engage à lui proposer, dans le cadre de l'activité de l'entreprise, des activités s'inscrivant dans le projet pédagogique figurant à la convention de stage.

## Article 6

### Obligations du stagiaire

Le stagiaire n'est pas lié à l'employeur par un lien de subordination. Il doit toutefois se plier aux règles de discipline (règlement intérieur, horaire, confidentialité, etc.) et aux règles d'hygiène et de sécurité.

Le stagiaire n'a pas à effectuer d'heures supplémentaires, et la durée de son travail ne peut donc excéder la durée légale.

## Article 7

La gratification, qu'elle soit facultative ou obligatoire (pour les stages d'une durée supérieure à 3 mois), n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 141-2 du code du travail. Le montant de la fraction de la gratification, mentionnée à l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, qui n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du même code, est égal au produit de 12,5 % du plafond horaire défini en application de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré. A titre indicatif, ce montant mensuel s'établit à 360,21 € pour un stage d'une durée hebdomadaire de 35 heures réalisé en 2006. Ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces, et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

### Article 8

#### Interruption anticipée du stage

La convention de stage n'étant pas un contrat de travail, le stagiaire est libre de mettre fin au stage à tout moment sans délai de prévenance ni préavis.

En tant que de besoin, ce fait sera porté sur la fiche d'évaluation du stage remise par l'entreprise à l'établissement d'enseignement.

En cas de manquement aux règles définies par la convention de stage et, pour les stages intégrés, après information de l'établissement d'enseignement, l'employeur peut interrompre le stage à condition que :

- le manquement aux règles porte préjudice, ou est manifestement susceptible de porter préjudice à l'entreprise ;
- préalablement à la rupture, le stagiaire et son tuteur dans l'entreprise ont été reçus ensemble par le chef d'entreprise ou son représentant, le stagiaire pouvant se faire assister, pour cet entretien, par un salarié de l'entreprise ou, s'il est mineur, par un parent.

### Article 9

#### Information des institutions représentatives du personnel

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise est informé, chaque année, sur la politique d'accueil des stagiaires et sur le nombre de stagiaires accueillis.

Des éléments d'information sur l'accueil de stagiaires dans la branche seront intégrés dès que possible dans le rapport annuel d'activité de la branche.

## Article Annexe V

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 novembre 2007

### ANNEXE V

#### Dépenses prises en compte

##### pour la caractérisation de la fiction lourde

Les dépenses prises en compte pour caractériser la fiction lourde sont celles qui sont retenues par l'administration fiscale au titre des dépenses éligibles au crédit d'impôt audiovisuel (décret n° 2006-317 du 20 mars 2006). Elles sont listées ci-après.

a) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux auteurs énumérés à l'article L. 113-7 du code de la propriété intellectuelle : les avances à valoir sur les recettes d'exploitation versées par l'entreprise de production aux auteurs en contrepartie de la commande et de l'acquisition des droits nécessaires à la réalisation de l'oeuvre, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

b) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux artistes-interprètes visés à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle : la part de la rémunération versée par l'entreprise de production aux artistes-interprètes correspondant aux rémunérations minimales prévues par les conventions collectives et accords collectifs de la production cinématographique ou audiovisuelle, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

c) Au titre des salaires et charges sociales afférents aux personnels de la réalisation et de la production : les rémunérations et leurs accessoires versés par l'entreprise de production aux techniciens et ouvriers de la production, ainsi que les charges sociales dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires. Lorsque les techniciens et ouvriers de la production sont employés par l'entreprise de production à titre permanent, seuls sont pris en compte les salaires et charges sociales correspondant à la période durant laquelle ces personnels ont été effectivement employés à la réalisation de l'oeuvre éligible au crédit d'impôt ;

d) Au titre des dépenses liées au recours aux industries et autres prestataires de la création cinématographique et audiovisuelle :

1. Les dépenses liées à l'utilisation de studios de prises de vues, y compris la construction de décors, d'effets spéciaux de tournage, de costumes et de coiffures et maquillage, à savoir : les dépenses de location des plateaux de tournage et annexes, de location de lieux loués spécifiquement pour le tournage à l'exclusion des lieux d'habitation, de construction de décors sur les lieux de tournage, d'éclairage, de préparation et de réalisation des effets spéciaux de tournage, y compris les cascades, de location et de fabrication des costumes, coiffures et

de maquillage ;

2. Les dépenses de matériels techniques de tournage, à savoir : les dépenses de matériels de prises de vues, de machinerie, d'éclairage et de prise de son ;

3. Les dépenses de postproduction, y compris les effets spéciaux, à savoir : les dépenses de laboratoire image, de montage des images, d'enregistrement des voix, de bruitage et création sonore, de mixage, de montage du son, d'effets spéciaux numériques et de génériques et bandes-annonces ;

4. Les dépenses de pellicules et autres supports d'images et les dépenses de laboratoire, à savoir : les dépenses de pellicules négatives image, de pellicules magnétiques son et plus généralement de tous supports analogiques ou numériques d'images et de son, de laboratoires de tournage, de laboratoires de finition, de laboratoire vidéo et de sous-titrage.

## **Annexe VI (Stipulations de la CCN AITV - IDCC 1734 maintenues pour une durée de 5 ans)**

### **Article 1.1, alinéa 4 — Objet**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

On entend par « artistes-interprètes » les personnes engagées en qualité d'artistes dramatiques (y compris pour des prestations de voix hors champ ou de lectures de commentaires), lyriques, chorégraphiques, de variétés (y compris chansonniers, artistes de cirque et artistes exécutant des numéros visuels), cascadeurs, artistes marionnettistes, artistes des chœurs (tels que définis à l'art. 5.14.3.1 de la présente convention), qui répondent à la définition de l'article L. 212-1 du code de la propriété intellectuelle ; à l'exclusion des artistes de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu), silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra), doublures lumière et des artistes musiciens.

### **Article 2.3 — Représentant des artistes-interprètes sur le tournage**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Sur chaque production, les artistes-interprètes engagés peuvent désigner l'un d'entre eux pour les représenter auprès de l'employeur en ce qui concerne toute réclamation ou litige relatif à l'application de la présente convention.

## **Titre III : Conditions d'engagement - Suspension et résiliation des contrats**

### **Article 3.1 — Essais**

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2007

L'artiste-interprète contacté pour la distribution d'une émission est informé par l'employeur des conditions artistiques et techniques qui leur permettent d'apprécier le projet en connaissance de cause. Ces informations portent notamment sur la nature du rôle, l'importance du texte, les servitudes particulières s'il y a lieu, et, dans la mesure du possible, le scénario, le nom du réalisateur, le calendrier et les lieux de tournage envisagés. La négociation de la rémunération ne pourra s'effectuer que lorsque ces informations auront été communiquées. Le premier contact est suivi d'un rendez-vous au cours duquel il peut être demandé à l'artiste-interprète d'effectuer un essai. Cet essai doit s'effectuer dans des conditions de travail artistiques et techniques professionnelles. Pour ces phases successives, l'employeur peut éventuellement requérir les services de prestataires extérieurs qui agissent alors en son nom et doivent respecter les règles énoncées ci-dessus.

Lorsque l'essai requiert, de la part de l'artiste-interprète

- plus de 2 heures 30 de présence, il entraîne le paiement d'une rémunération égale à la moitié du salaire minimum de journée ;
- plus de 5 heures de présence, il entraîne le paiement d'une rémunération égale au salaire minimum de journée.

Si l'artiste-interprète effectue plusieurs essais qui, cumulés, auront requis sa présence

- plus de 4 heures, il perçoit une rémunération égale à la moitié du salaire minimum de journée ;
- plus de 6 heures 30, il perçoit une rémunération égale au salaire minimum de journée.

Pour l'artiste-interprète finalement retenu pour un rôle dans l'émission pour laquelle il a effectué un ou plusieurs essais, les rémunérations payées conformément aux dispositions des paragraphes ci-dessus constituent des avances sur la rémunération totale qui lui est due, et seront donc déduites du montant à payer.

### **Article 3.2 — Contrat**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

L'artiste-interprète est lié à l'employeur par un contrat de travail dont les conditions générales sont celles prévues par la présente convention collective.

Ce contrat est établi en au moins deux exemplaires avant le commencement du travail et au plus tard dans les 48 heures suivant le début de la prestation par les deux parties ou leurs représentants dûment mandatés, chacune d'elles en conservant au moins un.

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.

Si le contrat écrit remis ou envoyé par l'employeur, n'a pas été retourné par l'artiste avant le début de sa collaboration à la production, sa participation à sa première séance de travail implique qu'il ait eu connaissance des conditions de ce contrat et qu'il les ait acceptées, dans la limite des réserves expressément notifiées préalablement au début de l'exécution de sa prestation.

Les employeurs s'engagent à utiliser ou faire utiliser un contrat d'un modèle conforme à la convention collective.

Chaque contrat à durée déterminée d'usage conclu en application de l'article L. 1242-2 (3°) du code du travail, doit faire mention, selon

l'article L. 1242-12 du code du travail et les usages professionnels, de :

- la mention « contrat à durée déterminée d'usage conclu en application des articles L. 1242-2 (3°) et D. 1442-1 du code du travail » ;
- l'objet pour lequel le contrat de travail est conclu à savoir l'émission ou le programme (selon son titre provisoire ou définitif), l'épisode, la séquence ou la phase de production auquel collabore le salarié ;
- l'intitulé de l'emploi, soit la qualité d'artiste interprète ;
- du rôle ou des prestations ;
- du début et du terme prévu du contrat ou la durée minimale lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis et se termine à la réalisation de son objet ;
- du nombre de jours ou de semaines de travail prévus ;
- la mention de la présente convention ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant brut de la rémunération totale ;
- du montant du salaire journalier de base ou autrement appelé cachet \* ;
- des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (1 mois ou plus) ;
- des coproductions ou pré-achats de droits de diffusion lorsque les accords sont intervenus préalablement à l'établissement du contrat, si ces accords interviennent postérieurement à la signature du contrat de travail, ils seront alors mentionnés à l'occasion d'une lettre additive adressée à l'artiste interprète par l'employeur ;
- le cas échéant, des conditions de voyage et de leur indemnisation ;
- du défraiement en cas de déplacement ;
- des dates ou périodes de la postsynchronisation quand elles sont connues ;
- des lieux de travail (régions ou pays) ;
- à titre indicatif, du nom du réalisateur ;
- du numéro du registre du commerce de l'employeur ;
- des conditions particulières, résultant notamment des dispositions prévues à l'article 4.1 ci-après, s'il y a lieu ;
- la mention du nom et coordonnées de la caisse retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance et de complémentaire santé.

S'il y a lieu, la rémunération due à l'agent artistique est distinguée dans le contrat de celle de l'artiste interprète dans les conditions légales, prévues aux articles D. 7121-7 et D. 7121-8 du code du travail.

(\*) Voir lexique de la convention collective nationale.

### Article 3.3 — Formes et délais d'engagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Les artistes-interprètes peuvent connaître des formes et des délais d'engagement extrêmement variés en fonction de la nature de l'émission produite. Cette variété conduit à la définition de plusieurs modalités contractuelles telles que définies ci-dessous.

Les artistes-interprètes sont engagés par les employeurs selon les modalités suivantes :

- pour une seule journée (cachet) ;
- pour plusieurs journées (cachets) ;
- à la semaine (cachets) ;
- pour une rémunération globale couvrant une ou plusieurs périodes déterminées.

Pour l'application des dispositions du présent article, les jours ouvrables comprennent :

- tous les jours du lundi au vendredi, lorsque la semaine de tournage est de 5 jours
- tous les jours du lundi au samedi, lorsque la semaine de tournage est de 6 jours.

#### 3.3.1. Engagement pour une seule journée

Il se fait à date déterminée.

#### 3.3.2. Engagement pour plusieurs journées

Cet engagement se fait :

- Soit pour des dates déterminées dans une période de temps ;
- Soit pour un nombre de dates non fixées devant se réaliser dans une période déterminée convenue au contrat de travail.

Dans cette dernière hypothèse, l'engagement de l'artiste interprète lui garantit, dans une période définie, un certain nombre de journées de travail séparées les unes des autres ou groupées.

#### 3.3.3. Engagement à la semaine

Est considéré comme engagement à la semaine tout contrat égal ou supérieur à 2 semaines consécutives. En deçà de cette durée, le contrat est qualifié d'engagement pour plusieurs journées.

Pour le calcul de la rémunération, l'engagement à la semaine doit au minimum comporter 10 jours de travail.

#### 3.3.4. Rémunération globale

Cette forme d'engagement librement discuté avec l'artiste interprète, peut s'appliquer pour les artistes-interprètes dont le contrat prévoit un cachet de journée supérieur à cinq fois le cachet minimum de journée de la catégorie.

Le contrat initial peut prévoir, par exception, les rémunérations des exploitations secondaires des émissions, autres que les rémunérations dues par les éditeurs de services de TNT gratuite au titre des rediffusions. Celles-ci doivent être clairement distinguées des rémunérations prévues à l'article 5.1 de la convention et doivent être au moins égales aux suppléments de rémunération définis pour chaque mode d'exploitation par la présente convention.

### Article 3.4 — Dépassement de la durée du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

À l'expiration de son contrat, l'artiste interprète est tenu d'effectuer les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement de la production, compte tenu des engagements que l'artiste interprète aurait pu contracter par ailleurs et dont il aurait à justifier.

#### 3.4.1. Contrat de date à date ou à période minimale

Le contrat peut être conclu pour un terme précis (de date à date) ou pour une période minimale pouvant se poursuivre jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat. Dans ce dernier cas, les journées de travail se succèdent sur l'ensemble des jours ouvrables suivant immédiatement la fin de la période minimale. Les journées supplémentaires réalisées dans ce cadre sont rémunérées sur la base du cachet journalier prévu au contrat de l'artiste interprète.

#### 3.4.2. Engagement pour plusieurs journées

Il peut être réalisé des journées supplémentaires dans la période d'engagement déterminée au contrat de travail. Ces journées sont rémunérées sur la base du cachet journalier prévu au contrat.

#### 3.4.3. Engagement pour une rémunération globale couvrant une ou plusieurs périodes déterminées

La rémunération des journées de travail effectuées en dehors de la période ou des périodes visées au contrat sera prévue par celui-ci.

#### 3.4.4. Majoration pour jours de dépassement

Plusieurs cas de majoration pour jours de dépassement sont prévus à l'article 5.1 du présent accord.

### Article 3.5 — Post-synchronisation-Doublage

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

#### 3.5.1. Post-synchronisation

(Travail consistant pour un artiste-interprète à enregistrer ou réenregistrer dans la langue de la version originale, et en français si la version originale n'est pas en français, pendant la phase de post-production et avant l'établissement du prêt à diffuser, le texte du rôle qu'il a lui-même interprété à l'image.)

Aucun rôle ne peut être interprété par deux artistes-interprètes différents pour le son et pour l'image.

En cas d'impossibilité pour l'employeur de respecter ce principe, une demande de dérogation comportant les précisions utiles à cet égard sera adressée, par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel, à l'artiste interprète concerné et aux membres du collège des salariés de la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui devront faire connaître leur réponse motivée dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, le défaut de réponse dans ce délai valant acceptation.

Les dates de post-synchronisation sont fixées par le contrat ou choisies ultérieurement et d'un commun accord.

La post-synchronisation est rémunérée à raison de la moitié du prix de journée prévu au contrat de l'artiste-interprète par demi journée de travail, cette prestation relevant de la présente convention collective, quel que soit l'employeur de l'artiste-interprète pour cette prestation.

#### 3.5.2. Doublage

(Travail consistant pour un artiste-interprète à interpréter vocalement un rôle qu'il n'a pas interprété à l'image.)

Cette activité relève des accords du doublage.

### Article 3.6 — Inobservation du contrat par l'artiste-interprète

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

En cas d'absence de l'artiste-interprète ou d'inexécution partielle de sa prestation sans motif légitime, la rémunération correspondant aux prestations non exécutées pourra être déduite de la rémunération totale.

Si l'absence de l'artiste-interprète ou l'inexécution totale ou partielle de sa prestation entraîne une rupture anticipée du contrat qui lui soit imputable et sous réserve d'une éventuelle résolution judiciaire du contentieux qui en résulterait, l'utilisation de l'enregistrement de sa prestation entraîne le paiement de la rémunération correspondant au travail effectué.

### Article 3.7 — Absence de l'artiste-interprète pour maladie, accident ou pour cause de force majeure

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

En cas d'absence pour maladie, accident ou pour une cause relevant de la force majeure, l'artiste-interprète doit, dans toute la mesure du possible, prévenir ou faire prévenir l'employeur dans les meilleurs délais. En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète doit, en outre, faire parvenir à l'employeur un certificat médical dans les quarante-huit heures.

Il perçoit la rémunération prévue à son contrat d'engagement, au prorata du nombre de jours de travail effectués.

Si la production peut être poursuivie, (ou reprise après interruption) ; et l'artiste-interprète maintenu dans son rôle, il doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte-tenu des engagements qu'il aurait contractés antérieurement à sa maladie ou à son accident et dont il pourrait avoir à justifier. Dans cette hypothèse, les journées de travail effectuées par l'artiste-interprète au delà des dates prévues à son contrat sont rémunérées sur la base du prix de journée.

### Article 3.8 — Interruption de la production pour cause de force majeure

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Si la production est interrompue pour une cause relevant de la force majeure, l'artiste-interprète a droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, au prorata du nombre de jours de travail effectués.

Si la production peut être reprise, l'artiste-interprète doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs dont il pourrait avoir à justifier. Dans cette hypothèse, il perçoit le solde de la

rémunération prévue à son contrat pour le nombre de jours correspondants.

### Article 3.9 — Interruption de la production pour autres causes

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Au cas où la production doit être interrompue ou supprimée pour des raisons exclusivement inhérentes à des nécessités de la production et dépendant du seul fait de l'employeur, celui-ci règle aux artistes-interprètes la rémunération prévue au contrat d'engagement, déduction faite des sommes déjà perçues. Après signature par l'artiste-interprète du reçu pour solde de tout compte qui serait établi à cette occasion par l'employeur, l'artiste-interprète peut, conformément à l'article L. 1234-20 du code du travail, dénoncer ce reçu dans le délai de 2 mois suivant sa signature, par lettre recommandée dûment motivée, avec demande d'avis de réception. Les mêmes dispositions sont applicables à l'artiste-interprète qui est remplacé après avoir été régulièrement engagé par l'employeur.

### Article 3.10 — Changement ou modification du rôle prévu au contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

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

Le changement de rôle ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération fixée au contrat de l'artiste-interprète, sauf accord différent entre les parties.

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

## Titre IV : Obligations des contractants

### Article 4.1 — Disponibilité de l'artiste-interprète

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

L'artiste-interprète engagé doit être et rester libre de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de son contrat avec l'employeur.

Il doit, en outre, avant la signature du contrat, préciser si l'existence d'obligations (telles que contrat d'exclusivité) restreint, en ce qui le concerne, les utilisations de la production visées par la présente convention collective.

Toutes restrictions à ces égards devront être portées à la connaissance de l'employeur par l'artiste-interprète ou son mandataire avant la conclusion du contrat et, si ce contrat peut néanmoins être conclu, elles y seront mentionnées, conformément aux dispositions du 6<sup>e</sup> paragraphe de l'article 3.2. ci-dessus.

### Article 4.2 — Remise et connaissance des textes

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Chaque artiste-interprète s'engage à connaître parfaitement son texte.

Le texte doit être remis sept jours au moins avant la date d'interprétation, ce délai étant porté à quinze jours pour les interprètes des rôles principaux, sauf conditions particulières de tournage ou d'interprétation.

Les interprètes des rôles principaux recevront le texte complet de l'émission. Les interprètes des autres rôles pourront ne recevoir que la partie du texte les concernant ; dans ce cas, elle sera accompagnée d'un résumé de l'émission.

Après accord de l'artiste interprète, le texte intégral peut être adressé sous forme électronique, par courriel.

### Article 4.3 — Respect des convocations - Feuille de service

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

L'artiste-interprète doit se présenter aux dates indiquées sur le contrat d'engagement et se conformer aux jours, horaires et lieux qui lui sont précisés par l'employeur.

A cet effet, l'employeur communiquera à l'artiste-interprète, la veille du jour de travail, le contenu de la feuille de service. Celle-ci lui sera remise au plus tard le jour même du travail.

Afin de faciliter la tâche des interprètes des rôles principaux, le plan de travail prévisionnel leur sera remis.

### Article 4.4 — Fiche de renseignements

Texte officiel · en vigueur depuis le 28 juin 2024

Chaque artiste-interprète doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement de la rémunération, numéro d'identification à la sécurité sociale, informations nécessitées par l'emploi des collaborateurs de nationalité étrangère, date de la dernière visite médicale du travail, etc.) qui lui est remise lors de son premier engagement et, par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués. Il doit, sur demande du représentant de l'employeur, justifier de sa situation à l'égard de la réglementation sur la médecine du travail.

### Article 4.5 — Feuille de présence

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

L'artiste-interprète doit signer la feuille de présence, et, d'une façon générale se conformer aux instructions, au règlement intérieur et aux règlements de studio de l'employeur qui seront portés à sa connaissance par voie d'affichage.

### Article 4.6 — Examens médicaux pour assurances production

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Dans tous les cas ou des assurances production sont souscrites par l'employeur, l'artiste-interprète convoqué et ayant reçu par écrit une

proposition d'engagement doit obligatoirement se présenter aux examens médicaux exigés par les assureurs dans les conditions précisées par l'employeur.

*L'engagement peut être remis en cause en cas d'inaptitude constatée par cet examen ou de refus de s'y présenter(1) .*

*(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 janvier 1994, art. 1er).*

#### **Article 4.7 — Participation à des activités dangereuses-Chirurgie esthétique**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

A dater de la signature du contrat d'engagement et pendant toute la durée de celui-ci, l'artiste-interprète s'interdit de participer à des activités comportant des risques graves ou anormaux, ainsi que de recourir à des opérations de chirurgie esthétique.

#### **Article 4.8 — Matériels et accessoires**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

##### **4.8.1 Matériels et accessoires confiés par l'employeur**

Les costumes, accessoires et documents qui sont confiés par l'employeur à l'artiste-interprète pour l'exécution de sa prestation ne peuvent être utilisés à des fins personnelles et sont restitués dès achèvement de cette prestation.

##### **4.8.2 Matériels et accessoires apportés par l'artiste-interprète pour les besoins du tournage**

Lorsque, à la demande de l'employeur, l'artiste-interprète utilise pour le tournage des costumes, du matériel ou des accessoires lui appartenant, l'employeur souscrit pour ces costumes, matériel ou accessoires, une assurance "dommages" conforme aux usages de la profession.

#### **Article 4.9 — Utilisation par l'artiste-interprète de sa collaboration à la production**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Avec l'accord écrit préalable de l'employeur, l'artiste interprète peut utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale sa collaboration à des productions.

Ne relève toutefois pas de cette obligation la référence par l'artiste-interprète à sa collaboration à de telles productions dans les limites des nécessités et usages de l'exercice d'une profession artistique et sous réserve qu'il ne puisse en résulter de préjudice pour l'employeur concerné.

#### **Article 4.10 — Nom de l'artiste-interprète au générique**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Le nom de l'artiste-interprète figure au générique de l'émission. Des conditions particulières peuvent être négociées à cet égard par les interprètes des rôles principaux.

En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être averti avant la diffusion de l'émission et aura la faculté de demander la suppression de son nom au générique et de toute publicité. En cas de désaccord, le litige sera porté devant la commission prévue à l'Article 1.7.

#### **Article 4.11 — Conditions d'accueil de l'artiste-interprète**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

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.

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.

### **Titre V : Conditions générales de travail et de rémunération**

#### **Article 5.1 — Rémunération**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Le prix de journée \* prévu au contrat de l'artiste-interprète est fixé de gré à gré.

Le salaire de l'artiste-interprète ne peut être inférieur au salaire minimum de journée fixé à l'annexe 2 de la présente convention ; il est non-fractionnable, sous les réserves qui figurent aux articles 3.1 (essais), 3.5.1 (post-synchronisation) et 5.14.1.2 (lecture pour émission dramatique).

Les salaires minima de journée sont applicables, dans les conditions fixées par l'article 5.14 (catégories d'émissions) et par l'annexe 2, qu'il s'agisse de journées de répétition ou d'enregistrement.

En cas d'engagement à la semaine, le prix hebdomadaire prévu au contrat de l'artiste-interprète ne peut être inférieur à cinq fois le salaire minimum de journée :

- moins 10 p. 100 pour un engagement de deux ou trois semaines consécutives,
- moins 15 p. 100 pour un engagement de plus de trois semaines consécutives.

Dans le cas d'un engagement pour plusieurs journées non fixées dans une période déterminée tel que défini au paragraphe b de l'article 3.3.2 de la convention, et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4 de la convention, lorsque l'artiste interprète doit réaliser des journées supplémentaires non comprises dans la période d'engagement, il sera prévu une majoration du cachet journalier de base de 25 %.

Dans le cas où l'engagement pour plusieurs journées, tel que défini à l'article 3.3.2 de la convention et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4 de la convention, prévoit une journée séparée de la suivante (ou plusieurs journées séparées chacune des suivantes) par un intervalle de 4 semaines au moins, la rémunération de cette ou de ces journées isolées ne pourra être inférieure à deux fois et demie le cachet minimum de journée.

Dans le cas d'un engagement à la semaine tel que défini à l'article 3.3.3, et en dehors des cas de rémunération globale de l'article 3.3.4, lorsque l'artiste interprète doit réaliser des journées supplémentaires dépassant de 4 jours le terme du contrat, il sera prévu une majoration du cachet journalier de base de 25 %. Si le contrat est strictement égal à 2 semaines (10 jours de travail), la majoration est due dès le troisième jour. Si le contrat est de 3 semaines (15 jours de travail), la majoration est due dès le quatrième jour.

Les majorations prévues au présent article ne sont pas applicables aux journées de raccords (éléments de liaison nécessaires au montage) et de postsynchronisation, non plus qu'aux dépassements dus aux cas de force majeure ou, pour l'artiste interprète concerné, aux journées de travail éventuellement reportées à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu à ce dernier.

(\*) Voir *lexique de la convention collective nationale*.

## Article 5.2 — Utilisations couvertes par la rémunération contractuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

5.2.1. La rémunération prévue à l'article précédent couvre :

- une première diffusion destinée au territoire français effectuée par l'une des éditeurs de services de télévision signataires ou adhérentes sur l'ensemble des moyens de télédiffusion dont elle bénéficie (radiodiffusion, distribution par câble simultanée et intégrale de cette radiodiffusion, etc.), soit en une fois sur l'ensemble du territoire national, soit en plusieurs fois par zone régionale ou locale, (à raison d'une seule diffusion par zone régionale ou locale), sous réserve d'accords spécifiques concernant la diffusion assurée par des éditeurs de services de télévision dont les programmes ne sont reçus que par une partie du public, notamment du fait de l'étendue de la zone géographique de réception, ou de systèmes sélectifs d'accès aux programmes ;

- à titre exceptionnel, après avis des syndicats signataires et adhérents, une première diffusion simultanée par l'ensemble des moyens de télédiffusion (émetteurs, câbles, antennes collectives, etc.), mis à la disposition des éditeurs de services de télévision visées ci-dessus et destinées au même territoire français.

5.2.2. Si l'émission n'est pas destinée à une première diffusion par les moyens de télédiffusion dont bénéficie l'une des éditeurs de services de télévision signataires ou adhérentes, le contrat de l'artiste-interprète précisera les utilisations prévues en télévision.

## Article 5.3 — Utilisations non commerciales couvertes par la rémunération contractuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Sont également couvertes par la rémunération contractuelle les utilisations non commerciales des émissions telles que définies ci-après.

On entend par utilisation non commerciale, au sens du présent article, celle au titre de laquelle l'organisme cédant ne perçoit que le remboursement des frais supposés par lui pour cette opération à l'exclusion des commissions d'intermédiaire.

Il y a utilisation non commerciale dans les cas suivants :

- a) Utilisation des émissions dans les marchés professionnels, expositions et manifestations où, soit un des organismes est représenté, soit la télévision dans son ensemble doit être mise en valeur ;
- b) Utilisation des émissions dans un but d'expérimentation technique, sans que cette émission soit communiquée au public dans les conditions habituelles ;
- c) Utilisation des émissions à titre exceptionnel par des organismes d'intérêt général autres que maisons de la culture, musées et établissements d'enseignement, à l'occasion de manifestations ponctuelles ayant pour objet le développement des connaissances ou l'information dans un secteur culturel ou social déterminé, à condition que le sujet de l'émission soit en relation avec l'objet de la manifestation et que la couverture des frais afférents à l'organisation de cette manifestation soit assurée selon des modalités exclusives de toute participation du public sous quelque forme que ce soit : système de billetterie, abonnement, etc. ;
- d) Utilisation des émissions à titre exceptionnel par les représentants officiels de la France à l'étranger, uniquement pour les projeter dans les manifestations de promotion de la culture française organisées à leur initiative.

Cette utilisation ne pourra en aucun cas consister en une diffusion sur des réseaux de télédiffusion ou dans des circuits cinématographiques commerciaux.

Les limites d'utilisation des émissions prévues aux paragraphes a à d ci-dessus seront communiquées aux utilisateurs qui devront prendre l'engagement de n'utiliser les enregistrements que pour les utilisations convenues et de ne pas les reproduire ni les céder à des tiers à titre gratuit ou onéreux.

- e) La diffusion des émissions par satellite doit faire l'objet d'accords spécifiques, annexés à la présente convention, entre les éditeurs de services de télévision concernées et les organisations syndicales signataires.

## Article 5.4 — Utilisations secondaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Pour toute utilisation secondaire des émissions, il sera versé aux artistes-interprètes dont la prestation est ainsi réutilisée, des rémunérations complémentaires dans les conditions prévues par les annexes à la présente convention collective.

Le calcul de ce salaire complémentaire est effectué sur le salaire de l'artiste interprète comprenant exclusivement les rémunérations de

nature salariale suivantes, relatives à l'exécution de sa prestation de travail : salaire de base (art. 5.1 de la convention collective), majorations pour heures supplémentaires (5.7.2), heures de nuit (5.8.2), rémunération des temps de voyage (5.5.4.3) et de transport (5.5.1), des prestations de lecture (5.14.1.2), de répétition (5.1 et annexe 2), des journées de travail supplémentaires (5.1), du travail de postsynchronisation (3.5.1), des séances d'essayage et de photographie (5.5.5).

Ces rémunérations complémentaires sont dues pendant une période de 50 années décomptée à partir du premier janvier de l'année civile suivant celle où l'émission a été communiquée au public pour la première fois.

Pour les artistes-interprètes dont le domicile fiscal n'est pas situé en France, le contrat d'engagement pourra prévoir, pour une période déterminée et en la distinguant de la rémunération fixée par l'article 5.1 de la convention collective, la rémunération des utilisations secondaires des émissions ; elle devra être fixée par mode d'exploitation et par référence aux dispositions du présent accord.

## **Article 5.5 — Organisation et durée du travail**

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

### **5.5.1. : Durée du travail.**

La rémunération, telle que prévue à l'article 5. 1, couvre (sauf dispositions particulières propres à certaines catégories et figurant à l'annexe II) :

- par jour : 9 heures incluant le temps passé à l'habillage et au maquillage dans la limite d'une heure, (sauf accord passé de gré à gré dans des cas exceptionnels). Elle inclut donc 2 heures en heures supplémentaires sur la base d'une durée légale de 35 heures ;
- par semaine : 5 jours de travail ; la rémunération hebdomadaire de l'artiste-interprète, telle que définie à l'article 5. 1 ci-dessus, inclut donc 10 heures supplémentaires. Lorsque, pour tenir compte des nécessités de la production, le travail se déroule sur 6 jours, le 6e jour est également indivisible et rémunéré en heures supplémentaires. Pour les tournages en extérieur, la durée du transport pour se rendre du point de rassemblement au lieu de travail ne peut excéder 1 heure par jour (aller et retour) en plus du temps de travail sans être rémunérée. Au delà de cette heure (aller et retour) non rémunérée, il sera dû aux artistes-interprètes dont le contrat prévoit un prix de journée inférieur à 5 fois le salaire minimum de journée, un complément de salaire égal, par heure (fractionnable par demi-heure) au salaire minimum de journée divisé par 9.

### **5.5.2. : Pause, repas et amplitude des horaires de travail**

5.5.2.1. Lorsque l'artiste-interprète a travaillé en continuité, il a droit, au cours d'une journée de travail, à une pause d'une demi-heure non décomptée du temps de travail. Cette pause est accordée collectivement ou individuellement ou peut être déduite du temps de travail en fin de journée.

5.5.2.2. Lorsque le travail est interrompu à l'heure des repas, cette interruption est d'une heure au minimum lorsque le repas est pris sur place et d'une heure et demie lorsqu'il n'est pas pris sur place. Cette interruption n'est pas comptée comme temps de travail.

5.5.2.3. Deux journées consécutives de travail devront être séparées par un intervalle minimum de douze heures, décompté du studio ou du lieu de dispersion à l'arrivée au studio ou au point de rassemblement. Toutefois, si les nécessités de la production l'exigent, cet intervalle peut exceptionnellement, une fois au maximum au cours d'une semaine, être diminué, sans pouvoir être inférieur à dix heures.

5.5.2.4. Entre l'arrivée de l'artiste-interprète au studio ou au point de rassemblement et son départ du studio ou du lieu de dispersion, il ne peut, compte tenu du temps de transport, de maquillage et de repas, s'écouler plus de douze heures. Cette disposition n'interdit toutefois pas un dépassement exceptionnel de cette durée résultant d'un temps de travail supplémentaire effectué conformément aux dispositions de la présente convention.

5.5.2.5. L'artiste-interprète a droit à un " découcher " lorsque deux journées de travail consécutives seront séparées par un intervalle tel que prévu à l'article 5.5.2.3., inférieur ou égal à douze heures et que le lieu de tournage sera éloigné de plus de trente kilomètres d'un point pouvant être desservi par un titre de transport urbain.

### **5.5.3. : Repos hebdomadaire**

Le repos hebdomadaire est pris le dimanche.

Cependant, il peut être exceptionnellement, pris un autre jour de la semaine dans les cas suivants :

- lorsque l'émission doit être diffusée le dimanche même ou l'un des deux jours suivants ;
- lorsqu'un événement indispensable au scénario ou au tournage (actualité, manifestation sportive, meeting, office religieux ...) ne peut être tourné qu'un dimanche ;
- lorsque le tournage est en extérieur ;
- à la demande d'un artiste-interprète ou d'un technicien et avec l'accord des artistes-interprètes et techniciens intéressés.

### **5.5.4. : Voyages**

#### **5.5.4.1. Principes**

a) Les déplacements effectués par l'artiste-interprète à la demande de l'employeur pour les besoins de la production sont pris en charge par ce dernier dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur dans la Société, quel que soit le moyen de transport.

b) L'employeur a le choix du moyen de transport qui sera utilisé par l'artiste-interprète pour ces déplacements sous réserve de conditions particulières prévues au contrat.

#### **5.5.4.2. Conditions de voyage**

a) Les déplacements s'effectuent dans les conditions suivantes sauf impossibilité matérielle :

- en chemin de fer :
  - de jour : en première classe ou en seconde classe pour les trajets inférieurs à 3 heures ;
  - de nuit : en couchette ;

- en avion : en classe économique.

Les opérations de réservation et d'achat du titre de transport incombent à l'employeur qui fournit ce titre à l'artiste interprète.

b) Les employeurs s'efforceront de limiter le recours aux voyages de nuit, dans la mesure où cette disposition est compatible avec l'organisation de la production. Toutefois, dans le cas où un voyage effectué de nuit (aux heures définies par l'article 5.8.1) ne peut permettre un parcours de 7 heures minimum en continuité (non compris les transports individuels ou collectifs assurant la desserte locale) ou s'il ne se déroule pas conformément aux dispositions prévues en ci-dessus, l'artiste-interprète aura droit à quatre heures de repos, sauf s'il a voyagé dans ces conditions pour convenance personnelle. Ces heures de repos ne donnent pas lieu à rémunération.

c) L'artiste-interprète peut utiliser, après accord de l'employeur, un moyen de transport personnel pour lequel il est assuré conformément à la législation en vigueur.

Dans ce cas, l'artiste-interprète perçoit pour son déplacement une somme égale au prix du voyage correspondant au mode de transport choisi par l'employeur pour le déplacement des autres artistes-interprètes.

#### 5.5.4.3. : Rémunération des jours de voyage

Lorsque la durée du voyage est supérieure à deux heures et inférieure à quatre heures, l'artiste-interprète perçoit un salaire complémentaire égal à la moitié du salaire minimum de journée. Si la durée du voyage est égale ou supérieure à quatre heures, ce salaire complémentaire est égal au salaire minimum de journée. L'artiste-interprète effectuant le voyage par un moyen de transport personnel comme prévu en 5.5.4.2. c ci-dessus ne peut prétendre au paiement de ce salaire complémentaire qu'autant que celui-ci est dû aux artistes-interprètes voyageant par le mode de transport choisi par l'employeur.

Chacune de ces journées (ou demi-journées) est comptabilisée pour la détermination du nombre de jours déclarés aux organismes sociaux.

Toutefois, pour les artistes-interprètes dont le contrat prévoit un prix de journée supérieur à cinq fois le salaire minimum de journée, la rémunération des journées de voyage est réputée incluse dans la rémunération prévue au contrat.

Le temps passé en voyage ne peut donner lieu à rémunération d'heures supplémentaires ou de nuit.

Ces salaires complémentaires ne sont pas dus lorsque le voyage est effectué entre vingt heures et sept heures.

#### 5.5.5. - Séances d'essayage et de photographie

Lorsqu'à la demande de l'employeur, des séances d'essayage ou de photographie ont lieu hors d'une journée de travail, elles donnent droit à une rémunération égale à 50 p. 100 du salaire minimum de journée au profit des artistes-interprètes dont le contrat prévoit un prix de journée inférieur à cinq fois le salaire minimum de journée.

Pour les artistes-interprètes dont le contrat prévoit un prix de journée supérieur à cinq fois le salaire minimum de journée, la rémunération de ces séances est réputée incluse dans la rémunération prévue au contrat. Chacune de ces séances située hors d'une journée rémunérée par ailleurs est comptabilisée pour la détermination du nombre de jours déclarés aux organismes sociaux.

Lors de la première journée de travail, l'artiste-interprète indiquera les séances d'essayage ou de photographie auxquelles il se sera rendu.

### Article 5.6 (1) — Emploi des enfants mineurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les enfants mineurs de seize ans ne doivent pas travailler plus de six heures par jour, maquillage et habillage compris. Les employeurs veilleront à la bonne application de la législation concernant l'emploi des enfants mineurs dans le spectacle et des instructions de la commission chargée de délivrer les autorisations d'emploi.

Leur rémunération est calculée dans les conditions prévues au présent titre après abattement de 25 p. 100 sur les salaires minima de journée fixés par l'annexe 2. En application de la législation en vigueur, seule la part de cette rémunération fixée par décision préfectorale sera remise au représentant légal de l'enfant, le solde étant versé à la Caisse des dépôts et consignations pour être remis à l'enfant à sa majorité.

*(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article R. 141-1 du code du travail (arrêté du 24 janvier 1994, art. 1er).*

### Article 5.7 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

#### 5.7.1. : Décompte du temps de travail

Compte tenu des dispositions de l'article 5.5.1 ci-dessus, des heures complémentaires ou supplémentaires, non comprise dans le cachet initial, sont dues :

- à compter de la dixième heure par jour (maquillage et habillage compris) en cas d'engagement à la journée.
- à compter de la 46e heure (maquillage et habillage compris) en cas d'engagement à la semaine.

Pour l'application du présent article, le décompte du temps de travail de l'artiste-interprète (hors maquillage et habillage) est effectué en fonction du « prêt à tourner » général apprécié à partir du premier prêt à tourner d'artiste-interprète indiqué au tableau de service quotidien. Des dispositions différentes peuvent toutefois être convenues entre l'artiste-interprète et le responsable de production au moment du tournage.

Les heures supplémentaires sont effectuées par l'artiste-interprète dans les conditions suivantes :

- en studio : elles ne pourront avoir pour effet de porter le nombre total d'heures travaillées à plus de quarante-six heures par semaine, maquillage compris. L'employeur consultera, dès que possible et au plus tard deux heures avant l'arrêt normal du travail, les artistes-interprètes concernés par la prolongation.
- en extérieur : il pourra être demandé à l'artiste-interprète d'effectuer le nombre d'heures nécessaires pour réaliser le tournage prévu au plan de travail, sans que les heures supplémentaires effectuées dans ces conditions puissent avoir pour effet de porter :
- le nombre total des heures de travail et de maquillage à plus de dix heures par jour,

- le total de la durée hebdomadaire de travail et de maquillage au-delà de la durée légale maximale.

L'artiste-interprète ne peut refuser d'effectuer un travail en heures supplémentaires dans les cas suivants :

- en direct,
- en fin de période d'utilisation d'un décor ou d'un lieu de tournage,
- en fin de période de disponibilité d'un artiste-interprète.

Par ailleurs, l'artiste-interprète ne peut refuser de terminer un plan ou une séquence en cours. Si cette opération entraîne un dépassement inférieur à dix minutes, il ne donnera lieu à aucune rémunération supplémentaire.

#### 5.7.2 : Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont rémunérées au taux de 125 % du salaire horaire de base jusqu'à la quarante-septième heure par semaine inclusivement et de 150 % au delà.

Quand le travail effectué de nuit, selon la définition donnée à l'article 5.8.1. ci-après, ouvre droit à une rémunération d'heures supplémentaires en application du présent article, les majorations pour travail de nuit sont calculées conformément aux dispositions de l'article 5.8.2 et s'ajoutent à celles pour heures supplémentaires calculées conformément au présent article.

Des stipulations particulières sont permises dans le contrat d'engagement de l'artiste-interprète lorsqu'il prévoit un prix de journée supérieur à cinq fois le salaire minimum de journée.

### Article 5.8 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

#### 5.8.1 : Définition

Compte tenu des spécificités de la production audiovisuelle, il est convenu que sera reconnue comme travail de nuit toute activité entre 24 heures et 7 heures du matin.

*Les employeurs veilleront à restreindre le travail de nuit aux seules nécessités artistiques, éditoriales, ou de programmation de la production.*  
(1)

Dans le cas de la production de fiction, la période de travail de nuit est cependant fixée à :

- 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;
- 22 heures à 7 heures le reste de l'année.

#### 5.8.2. : Rémunération

Toute heure effectuée de nuit, selon la définition ci-dessus, donne lieu au paiement d'une majoration égale à 100 % du salaire horaire de base (fractionnable par demi-heure) sans qu'il puisse excéder cinq fois le salaire minimum de journée divisé par neuf.

Si le nombre d'heures de travail de nuit est égal ou supérieur à six, l'artiste-interprète percevra pour la totalité de ce travail, le double de son salaire journalier de base.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux émissions diffusées en direct ou enregistrées dans les conditions du direct.

*(1) Alinéa étendu sous réserve de la négociation d'une nouvelle convention ou d'un accord d'entreprise conformément aux dispositions des articles L. 3122-1, L. 3122-15, L. 3122-17, L. 3122-18 et L. 3122-21 du code du travail.*

*(Arrêté du 27 mars 2019 - art. 1)*

### Article 5.9 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

### Article 5.10 — Dispositions concernant le travail un dimanche ou un jour férié

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Lorsqu'il se révèle indispensable que l'artiste-interprète travaille soit un dimanche, soit un jour férié et que cette éventualité n'a pas été prévue au contrat initial, celui-ci doit effectuer ce travail sous réserve des engagements qu'il pourrait avoir contractés par ailleurs et qu'il peut être amené à justifier.

### Article 5.11 — Emissions publiques

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Lorsque le travail est effectué en présence d'un public payant, le salaire minimum de journée est majoré de 35 %.

### Article 5.12

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

En cas de déplacement de l'artiste-interprète, celui-ci perçoit les indemnités prévues par la réglementation en vigueur chez l'employeur. Des dispositions particulières pourront être prises dans le cas où les artistes-interprètes sont appelés à tourner dans des lieux où le coût de la vie est particulièrement élevé.

Les indemnités dues à l'artiste-interprète pour son déplacement lui sont versées avant son départ ou immédiatement à son arrivée.

### Article 5.13 — Indemnités de costumes

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les costumes et accessoires d'habillement sont fournis par l'employeur quand ils sont de style, d'époque ou spéciaux.

#### 5.13.1. - Tenues modernes

Les tenues modernes sont, dans la mesure du possible, mises à la disposition de l'employeur par l'artiste-interprète ; dans ce cas, il recevra par jour où il doit les porter et pour une tenue complète, une indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'annexe II de la présente

convention.

#### 5.13.2. - Costume des artistes chorégraphiques

L'artiste chorégraphique qui est amené à fournir son costume ; perçoit par jour où il doit le porter, une indemnité dont le montant est fixé à l'annexe II.

Les indemnités prévues au présent article ne sont pas dues à l'artiste-interprète dont le contrat prévoit un prix de journée supérieur à cinq fois le salaire minimum de journée.

### Article 5.14 — Catégories d'émissions

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Le salaire minimum de journée de l'artiste-interprète engagé pour l'une des catégories d'émissions prévues au présent article figure en annexe II, sous réserve de dispositions spécifiques à chacune d'entre elles précisées ci-après.

Pour l'artiste-interprète dont la prestation relève de plusieurs catégories d'émissions, le salaire minimum de journée applicable est plus élevé de ceux concernant ces catégories.

#### 5.14.1. : Emissions dramatiques

##### 5.14.1.1. - Définition

L'émission dramatique se définit comme la réalisation télévisuelle de tout ou partie d'une oeuvre dramatique ou d'extraits d'oeuvres dramatiques.

Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables à l'artiste-interprète qui, dans une émission dramatique, n'interprète qu'un texte chanté, qu'un numéro de variétés ou de danse.

##### 5.14.1.2. - Prestations de lecture.

Lorsque le plan de travail d'une émission dramatique ou d'un épisode d'une série prévoit une prestation de lecture d'une durée inférieure ou égale à quatre heures, celle-ci est rémunérée sur la base de la moitié du prix de journée prévu par le contrat de l'artiste-interprète.

#### 5.14.2. : Emissions de variétés

##### 5.14.2.1. - Définition

L'émission de " variétés " se définit comme une émission faisant appel à des prestations d'artistes-interprètes dans des conditions autres que celles prévues pour les émissions dramatiques, lyriques ou chorégraphiques.

##### 5.14.2.2 - Catégories d'artistes-interprètes

Le présent article 5.14.2 s'applique à tous les artistes-interprètes participant à une émission de variétés. à l'exception des artistes chorégraphiques qui relèvent du régime défini à l'article 5.14.4.

##### 5.14.2.3. - Numéro à plusieurs artistes-interprètes

A l'exception des numéros " visuels ", la rémunération minimum sera calculée en appliquant 40 % d'abattement au salaire minimum de journée à partir du quatrième artiste-interprète.

Pour tous les genres, la rémunération minimum sera calculée en appliquant 50 % d'abattement au salaire minimum de journée à partir du huitième artiste-interprète.

#### 5.14.3. : Emissions lyriques

##### 5.14.3.1. - Définition

L'émission lyrique se définit comme la réalisation télévisuelle de tout ou partie d'une oeuvre lyrique ou d'une émission comportant seulement des extraits d'oeuvres lyriques.

Les dispositions du présent article 5.14.3 ne sont pas applicables aux artistes-interprètes qui, dans une émission lyrique, n'interprètent qu'un texte parlé, qu'un numéro de variétés ou de danse.

Les dispositions du présent article sont applicables aux artistes des chœurs définis comme suit :

On entend par artistes des chœurs au sens de la présente convention les artistes interprétant, à l'image, en chœur, la partie de l'oeuvre lyrique les concernant, si celle-ci est intégrée à une action dramatique et qu'ils doivent la connaître par coeur.

##### 5.14.3.2. - Rémunération

Le salaire minimum de journée de répétition ou de tournage ainsi que le salaire minimum de journée de préparation ou de déchiffrage prévue au tableau de service (dont la durée est de trois heures comprenant chacune dix minutes de pause) sont fixés à l'annexe II de la convention.

##### 5.14.3.3. - Cas particuliers

Les artistes-interprètes n'ayant qu'un texte parlé (sans aucune mesure à respecter ni à chanter) dans les oeuvres lyriques sont rémunérés conformément aux dispositions de l'article 5.14.1 de la présente convention.

#### 5.14.4. : Emissions chorégraphiques

##### 5.14.4.1. - Définition

L'émission chorégraphique se définit comme la réalisation télévisuelle totale ou partielle d'une oeuvre chorégraphique constituée par une suite de pas et d'enchaînements corporels réglés à l'avance et exécutés par des artistes-interprètes spécialisés.

Les dispositions du présent article ne sont pas applicables aux artistes-interprètes qui, dans une émission chorégraphique, n'interprètent qu'un texte parlé ou chanté ou qu'un numéro de variétés.

#### 5.14.4.2. - Soliste - Définition

Le soliste est l'artiste-interprète qui se détache de l'ensemble du corps de ballet pendant seize mesures ou plus.

#### 5.14.4.3. - Rémunération

Le salaire minimum de journée de répétition ou de tournage comportant une durée maximum du travail effectif de 6 heures, est fixé à l'année 1 de la convention.

### Article 5.15 — Révision des montants de l'annexe II

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

Les employeurs organiseront chaque année la négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail conformément aux articles L. 2241-2 et suivant du code du travail en particulier, les montants fixés par l'annexe II de la présente convention collective seront révisés au 1er janvier de chaque année. Les employeurs devront proposer aux salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les montants applicables au 1er janvier suivant. L'opportunité de faire évoluer les seuils des différentes tranches fixées par l'article 3.1. A (rediffusions totales) de l'annexe I de la présente convention collective fera l'objet d'une négociation à la demande de l'une des parties.

### Article 5.16 — Négociation annuelle sur les salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2007

Supprimé par l'avenant du 29 janvier 2007 relatif au toilettage de la convention

## Titre VI : Dispositions particulières

### Article 6.1 — Retransmissions

Texte officiel · en vigueur depuis le 24 janvier 2017

#### 6.1.1. : Définitions - Dispositions générales

On entend par retransmission l'enregistrement, aux fins de diffusion en direct ou en différé par le moyen de la télévision, d'un spectacle organisé par un organisateur de spectacle pendant la durée de son exploitation ou dans les quinze jours qui suivent la fin de celle-ci, que ce spectacle ait subi ou non des modifications en fonction des exigences de la télévision, qu'il ait lieu ou non en présence d'un public.

La retransmission dite « retransmission événement » ne comporte pour les artistes-interprètes aucun travail spécifique pour la télévision, aucune modification du texte ni de la mise en scène pour les besoins de la télévision. Elle s'effectue par l'enregistrement en continuité de deux représentations au maximum. Une répétition pour la technique peut avoir lieu au cours des représentations précédentes. Seuls les spectacles comportant au maximum sept représentations sont susceptibles de faire l'objet de retransmissions événement.

Pour les spectacles dramatiques, lyriques et chorégraphiques, le nombre de retransmissions événement est limité par an à douze pour chaque éditeur de services de télévision.

En cas de retransmission en télévision d'un spectacle organisé par un tiers, celui-ci demeure l'employeur des artistes-interprètes appartenant aux catégories régies par la présente convention collective et traite avec eux des conditions de cette retransmission.

Toutefois, les conventions conclues avec l'organisateur du spectacle comporteront pour lui les obligations suivantes :

- en cas de retransmission événement : versement par journée d'enregistrement d'au moins deux fois le salaire minimum de journée « enregistrement » pour la catégorie d'artiste-interprète concernée.
- dans les autres cas de retransmission : versement d'une rémunération au moins égale au produit du salaire minimum de journée prévu par la présente convention collective pour la catégorie d'artistes-interprètes concernée, par le nombre de journées de travail supplémentaires convenues pour la retransmission, sans que la rémunération puisse être calculée pour moins de trois jours (cinq jours pour les dramatiques).

Pour garantir que les salaires dus aux artistes-interprètes ayant participé à la retransmission leur soient payés en tout état de cause, la convention passée avec l'organisateur de spectacle prévoira deux échéances de règlement : la première, correspondant aux salaires dus aux artistes-interprètes du fait de l'enregistrement, immédiatement après l'enregistrement, le solde n'étant versé qu'après que l'organisateur du spectacle ait justifié du paiement des salaires dus aux artistes-interprètes.

La société signataire de la convention collective et partie prenante à la convention d'enregistrement se porte garante de l'application de ces dispositions.

Les dispositions qui précèdent ne sont pas applicables aux retransmissions de spectacles de variétés ainsi qu'aux retransmissions de spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques effectués avec le concours des troupes de théâtres nationaux ou des ensembles étrangers officiels en tournée en France ou des troupes des théâtres de la réunion des théâtres lyriques municipaux de France.

En cas de nouvelle utilisation de l'enregistrement, les artistes-interprètes percevront les suppléments de rémunération prévus par l'accord annexé à la présente convention collective. Ces suppléments seront déterminés sur la base des rémunérations perçues par les artistes-interprètes pour la retransmission en fonction des éléments communiqués par l'organisateur de spectacle et annexés à la convention de retransmission, les éditeurs de services de télévision veillant à la bonne application de ces dispositions notamment en se faisant remettre copie des contrats signés par les artistes-interprètes avant le premier jour de travail.

#### 6.1.2. - Enregistrement hors du lieu habituel des représentations.

Lorsqu'un enregistrement est assuré hors du lieu habituel de ses représentations et hors de sa période d'exploitation - y compris les quinze jours suivant la fin de celle-ci - les artistes-interprètes seront engagés et payés directement par les employeurs selon les dispositions de la présente convention collective.

#### 6.1.3. - Retransmissions partielles.

Sous réserve des dispositions de l'article 6.2, les retransmissions partielles sont régies par les mêmes dispositions que les retransmissions totales.

Toutefois, les retransmissions partielles ne sont pas prises en compte dans le nombre maximum de douze « retransmissions événement » visé à l'article 6.1.1.

## **Article 6.2 — Reportage en direct ou en différé sur les lieux de représentation des spectacles Enregistrement d'extraits de spectacles**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les extraits de spectacles existants et de leurs répétitions destinés, avec l'accord des artistes-interprètes intéressés, à être insérés en direct ou en différé dans des émissions d'actualité générale ou artistique sont régis par les dispositions suivantes :

### **6.2.1. - Insertion d'extraits dans des magazines.**

Dans le cas où ces extraits sont destinés à être insérés dans des magazines.

a) Si le reportage exige un travail supplémentaire par rapport à celui qui résulte normalement de leur engagement par l'organisateur de spectacle, exécuté sur le lieu des représentations ou de répétitions, les artistes-interprètes concernés ont droit à une rémunération calculée comme suit :

- travail supplémentaire d'une durée inférieure ou égale à une demi-journée : la moitié du salaire minimum de journée ;
- travail supplémentaire d'une durée supérieure à une demi-journée : salaire minimum de journée ;
- travail supplémentaire supérieur à une journée : application du système de rémunération prévu par la présente convention collective.

b) Si le reportage n'exige pas de travail supplémentaire par rapport à celui qui résulte normalement de leur engagement par l'organisateur de spectacle, il donne droit, par artiste-interprète concerné à condition que la durée de l'extrait excède trois minutes, à une rémunération dont le montant est fixé à l'annexe II de la présente convention.

c) Pour les extraits de spectacle comptant plus de vingt artistes-interprètes, les rémunérations prévues ci-dessus seront calculées en appliquant 20 % d'abattement à partir du dixième artiste-interprète et 40 % à partir du quinzième artiste-interprète.

### **6.2.2. - Insertion d'extraits dans les journaux télévisés.**

Lorsque des extraits sont destinés à être insérés dans le journal télévisé, ils ne donnent lieu à aucune rémunération.

## **Article 6.3 — Prestations destinées à l'actualité et effectuées hors des lieux de représentation des spectacles**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les prestations artistiques destinées à l'actualité, autres que les extraits de spectacle prévus à l'article 6.2 et lorsque l'artiste-interprète s'est rendu dans un lieu autre que celui où s'effectuent les représentations du spectacle, sont régies par les dispositions suivantes :

### **6.3.1.- Insertion de prestations artistiques dans des magazines.**

Lorsque la prestation artistique est destinée à être insérée dans une émission de type « magazine » d'information ou rendant compte de l'actualité du spectacle ou du disque, qu'elle ne dépasse pas deux heures et ne se traduit pas par une présence à l'image supérieure à quatre minutes, l'artiste-interprète qui l'a effectuée a droit à une rémunération dont le montant est fixé à l'annexe II de la présente convention.

### **6.3.2- Insertion de prestations artistiques dans les journaux télévisés.**

Lorsque la prestation artistique est destinée au journal télévisé et qu'elle immobilise l'artiste-interprète moins de deux heures, elle n'entraîne pas de rémunération.

## **Titre VII : Dispositions sociales**

### **Article 7.1 — Formation professionnelle**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre les budgets des employeurs afférents aux dépenses de formation professionnelle comportent notamment les contributions aux dépenses d'actions de formation assurées par l'AFDAS.

### **Article 7.2 — Congés payés**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les employeurs cotisent à la caisse des congés spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur, au bénéfice des artistes-interprètes qu'ils emploient dans l'exercice de leurs activités.

Les employeurs mettront en oeuvre des mesures concrètes d'élévation progressive des plafonds tendant à améliorer notablement la situation des artistes-interprètes au regard des congés payés.

### **Article 7.3 — Assurances - Prévoyance**

Texte officiel · en vigueur depuis le 30 décembre 1992

Les employeurs souscrivent des contrats d'assurance permettant de couvrir au bénéfice des artistes-interprètes :

- le risque d'incapacité de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie survenant en cours de contrat, dans les limites fixées au contrat d'assurance ;
- le versement d'un capital en cas de décès ou d'incapacité permanente, totale ou partielle, consécutif à un accident du travail ;
- une partie des frais consécutifs à un préjudice esthétique (prothèse, opérations chirurgicales, etc...) du à un accident du travail. Les primes relatives à ces contrats d'assurance seront réparties à parts égales entre les employeurs et les artistes-interprètes concernés.

Un contrat de prévoyance, en date du 25 septembre 2003, désigne AUDIENS Prévoyance (anciennement dénommé IPICAS) comme opérateur de cette assurance. Ce contrat de prévoyance, qui entre en vigueur au 1er janvier 2004, est d'application obligatoire pour toutes les entreprises membres de l'union syndicale de la production audiovisuelle (USPA), exerçant à titre principal l'activité de production audiovisuelle. Pour les entreprises de production audiovisuelle non membres de l'USPA, le régime de prévoyance IPICAS entrera en vigueur à

compter de leur date d'adhésion à cette organisation ou au plus tard à compter du premier jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension de l'accord collectif de prévoyance. Pour les éditeurs de services de télévision, dont l'activité principale est codifiée 92.2.D, 92.2.E selon la nomenclature NAF de l'INSEE, et pour l'INA, le régime de prévoyance entrera en vigueur, le cas échéant, à compter de leur date d'adhésion.