

Convention collective Production cinématographique (IDCC 3097) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012

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/KALICONT000028059838. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/production-cinematographique-3097>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions communes
3. Titre II Techniciens de la production cinématographique
4. Titre III Salariés de l'équipe artistique
5. Titre IV Salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise
6. ANNEXES

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 septembre 2018

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

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

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

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

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

Titre Ier Dispositions communes

Chapitre Ier Champ d'application

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

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

– aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long-métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français, et ce quels que soient les lieux d'exécution du contrat de travail, à savoir sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer ainsi que sur les territoires situés à l'étranger pour les tournages ou parties de tournages qui s'y effectuent (sous réserve des règles locales d'ordre public applicables) ;

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

– aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long-métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires produisant tout ou partie d'un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer, et aux salariés qu'elles détachent ou qu'elles emploient sur ce territoire aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français. En cas de détachement, les dispositions conventionnelles applicables, dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi applicable au contrat de travail, sont celles qui traitent des matières mentionnées à l'article L. 1262-4 du code du travail ;

– aux entreprises de production exécutive cinématographique française visées à l'article L. 331-4 du code du cinéma et de l'image animée, agissant pour le compte d'une entreprise de production étrangère et dont l'activité est de mettre à disposition de l'entreprise de production étrangère un certain nombre de salariés contribuant au tournage du film et dont elles sont l'employeur.

On entend par films cinématographiques de longue durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture, conformément à l'article L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est supérieure ou égale à 1 heure ou à 8 minutes pour les œuvres cinématographiques fixées sur support pellicule de format 70 mm comportant au moins huit perforations par image, conformément à l'article 6, 1°, du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

On entend par films cinématographiques de courte durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à 1 heure conformément à l'article 6 (2°) du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

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

Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de

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

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

Article 2 — Structuration de la convention collective

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 6°, du code du travail. S'agissant de l'équipe technique, complémentairement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage dont les fonctions sont définies au chapitre I du titre II de la présente convention collective, peuvent être engagés par exception sous contrat à durée déterminée de droit commun des personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film (tel ou tel spécialiste dont le concours est spécifique et exceptionnel) mais entrant dans la comptabilité du film.

L'activité de l'équipe concourant à la réalisation du film relève, dans l'entreprise, d'une gestion administrative, sociale et comptable propre à la production du film et spécifique à l'ensemble des salariés des équipes technique et artistique embauchés pour ce film. L'activité de réalisation du film s'exerce dans des lieux extérieurs aux locaux du siège des sociétés de production (studios et décors naturels).

L'autre est caractérisée par l'activité administrative et commerciale pérenne qui s'exerce au siège de l'entreprise, assurée par des salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

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

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

Le présent titre Ier relatif aux dispositions communes.

Un titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films soit sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées au chapitre Ier du titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-avant.

Un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes-interprètes et aux acteurs de complément engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre III.

Un titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre IV.

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

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

Article 3 — Réciprocité des conventions collectives

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au titre II de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est soit une

activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

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

Chapitre II Libertés civiques et égalité

Article 4 — Interdiction des discriminations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement, de licenciement. (1)

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5 — Egalité entre les hommes et les femmes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une règle à laquelle il ne peut être en aucun cas dérogé.

Sont interdites toutes discriminations à l'embauche et toutes disparités de rémunérations, de formation, de qualification et de classification quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.

A ce titre, notamment, sera respectée et appliquée l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective à la suite des négociations annuelle et quinquennale visées aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail concluront un accord visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 6 — Travailleurs handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Chapitre III Dialogue social

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

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

Article 8 — Droit syndical et institutions représentatives du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

L'exercice du droit syndical et les modalités relatives à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont définis par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières prévues dans les titres II à IV de la présente convention collective.

Les parties à la présente convention conviennent de mettre en place une institution spécifique à la branche de la production cinématographique, appelée « délégués de plateau », représentant respectivement les salariés de l'équipe technique (titre II) embauchés pour le tournage du film et/ou la construction des décors et les salariés de l'équipe artistique (titre III).

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 septembre 2018

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

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

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

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières énumérées ci-après, toute convention d'entreprise conclue postérieurement au présent accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la CCNPC, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

- la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'adresse numérique et postale de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est :

- cppni@productioncinematographique.fr ;
- 37, rue Étienne Marcel, 75001 Paris,

qui correspond à l'adresse de l'organisation d'employeurs en charge du secrétariat de la CPPNI au jour de la signature du présent avenant.

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

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

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

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

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

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

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

9.5.2. Le secrétariat de la CPIC

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

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

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

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

Le secrétariat de la CPIC a pour mission :

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

9.5.3. Saisine de la CPIC

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

La lettre de saisine doit exposer sommairement son objet.

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

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

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

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

9.5.4. Missions

(i) Conciliation

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

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

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

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

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

(ii) Interprétation

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 15 janvier 2020 - art. 1)

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

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

- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
- de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétences et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des titres II et suivants.

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

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

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

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

Article 11 — Représentativité des organisations syndicales

Texte officiel · en vigueur depuis le 29 septembre 2018

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

Chapitre IV Contrats de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

Article 12 — Contrats de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 13 — Contrats de travail à durée déterminée de droit commun

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Principes

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 1242-2 dudit code.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis, conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

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

Formalisme du contrat

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

Le contrat signé sera transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

Article 14 — Recours au CDD d'usage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

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

En outre, il est rappelé que le CDD d'usage doit :

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

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

En cas de force majeure compromettant définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat prend fin et le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du contrat en cas de contrat à terme précis ou jusqu'à la fin de la durée minimale de travail lorsque le contrat est conclu sans terme précis, conformément à l'article L. 1243-4, alinéa 2, du code du travail.

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

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

En cas de non-exécution ou de résiliation du contrat par l'employeur pour des raisons autres que celles qui sont évoquées aux paragraphes ci-dessus, l'employeur est tenu au paiement de l'intégralité des sommes représentant la totalité de la rémunération jusqu'au terme du contrat en cas de contrat de date à date ou jusqu'à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque le contrat est conclu sans terme précis. De plus, les parties pourront stipuler dans le contrat un dédit forfaitaire qui sera dû en cas de non-exécution totale ou partielle de l'engagement du fait de l'employeur. Ce dédit forfaitaire s'ajoutera à la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus.

En cas de non-exécution ou de rupture injustifiée du contrat par le salarié, l'employeur aura la faculté de réclamer à celui-ci une indemnité pour le préjudice qui lui aura ainsi été causé, conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail.

Chapitre V Congés

Article 16 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 septembre 2024

Congés annuels

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

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

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

Congés spectacles

Les salariés relevant des titres II et III bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacles, sauf lorsqu'ils ont été

occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois précédant leur demande de congés.

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

La période de référence pour les congés spectacles est fixée du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.

Conformément à l'article D. 7121-32 du code du travail, l'employeur devra délivrer au salarié, avant son départ en congés ou au terme de son contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de ses droits à congés.

Conformément à l'article D. 7121-37 du code du travail, les parties conviennent de fixer un plafond de l'indemnité de congés payés pour les salariés visés aux titres II et III de la présente convention collective. Le montant de ce plafond est indiqué dans ces titres. A ce titre, les parties conviennent d'engager avant le 31 mars de chaque année des négociations sur le plafond de l'indemnité précitée.

Congés pour événements familiaux

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

Ces jours de congés correspondent aux durées et événements suivants :

- 4 jours ouvrables en cas de mariage ou de conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable en cas de mariage d'un enfant du salarié ;
- 3 jours ouvrables à chaque naissance, pour le père et, le cas échéant, le conjoint ou le concubin de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ; ce congé commence à courir, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit ;
- 3 jours ouvrables pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; ce congé peut être pris, au choix du salarié, soit pendant la période de sept jours précédant l'arrivée de l'enfant au foyer, soit le jour de l'arrivée de l'enfant au foyer ou le premier jour ouvrable qui suit cette arrivée ;
- 12 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant ; 14 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans et quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé est cumulable avec le congé de deuil d'un enfant ou d'une personne à charge ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 5 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant ;
- 3 jours ouvrés fractionnables par an en cas d'enfant malade ou accidenté de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge, ou 5 jours ouvrés fractionnables par an si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a au moins 3 enfants de moins de 16 ans à charge.

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

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

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

Article 17 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les jours fériés sont les fêtes légales désignées aux articles L. 3133-1 et L. 3134-13 du code du travail ainsi que, dans les départements d'outre-mer uniquement, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département.

A titre exceptionnel, un jour férié peut être travaillé dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des dispositions spécifiques relatives aux titres II, III et IV.

Conformément à l'article L. 3133-5 du code du travail, le chômage du 1er Mai donne lieu à indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

S'agissant des autres jours fériés, ils sont rémunérés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils sont chômés, sauf lorsqu'ils se situent à l'intérieur d'une période d'absence et n'ont de toute façon pas été travaillés. Par exemple, le jour férié non travaillé tombant en même temps que le repos hebdomadaire ne donne pas lieu à indemnité particulière.

Article 18 — Journée de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Chapitre VI Durée du travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

présente convention collective.

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

Article 19 — Durée légale et durée du travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

Article 20 — Définition de la semaine civile

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 21 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Majorations

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

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

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

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

Repos de remplacement

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

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

Article 22 — Durée du travail, transports et déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Définitions

Le domicile est défini comme le lieu de résidence habituel du salarié tel qu'il figure dans son contrat de travail.

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

Déplacements quotidiens

Temps de transport ne constituant pas du travail effectif :

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

Temps de déplacement constituant du travail effectif :

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

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

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

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

Voyages

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

Article 23 — Repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Repos quotidien

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

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

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en principe de 48 heures consécutives, sauf circonstances particulières précisées dans les titres II à IV de la présente convention collective et réduisant le repos hebdomadaire à 24 heures consécutives.

Cette faculté devra s'exercer dans le respect du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travail du salarié plus de 6 jours consécutifs, conformément aux articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Toutefois, la production de films cinématographiques et publicitaires étant une activité pour laquelle les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail autorisent le travail du dimanche, l'employeur pourra recourir au travail du dimanche et fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine civile, dans les conditions prévues aux titres II à IV de la présente convention collective.

Chapitre VII Santé, prévoyance, retraite complémentaire

Article 24 — Maladie et accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Dispositions générales

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

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

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

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

Incapacité temporaire de travail. – Inaptitude du salarié

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

Article 25 — Prévoyance et complémentaire santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 26 — Médecine du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 dudit code, qui bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Toutefois, par dérogation à l'article R. 4624-10 précité, les salariés relevant des titres II et III sont soumis à l'accord national interbranches du 29 juin 2009, étendu par arrêté du 17 mai 2010, relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle et ne bénéficient pas d'un examen préalable à chaque embauche.

Conformément à l'article L. 4624-16 du code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé, au moins tous les 24 mois, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, qui bénéficient de ces examens au moins une fois par an ou selon une périodicité décidée par le médecin du travail, conformément à l'article L. 4624-20 du code du travail.

Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié à l'issue de chaque visite et l'employeur doit en prendre connaissance. En ce qui concerne les salariés des titres II et III et conformément à l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, le salarié doit soumettre la fiche d'aptitude à jour à l'employeur préalablement à son embauche.

Les employeurs sont libres de recourir à tout service de santé au travail de leur choix compétent dans le lieu d'établissement du siège social de l'entreprise. Toutefois, pour les salariés des titres II et III et en vertu de l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, l'employeur doit obligatoirement cotiser au centre médical de la Bourse, pour assurer notamment le suivi médical de ses salariés embauchés en CDD d'usage. Les partenaires sociaux conviennent, en application de l'article 3.2 de l'accord précité du 29 juin 2009, de confier en tant que de besoin au CCHSCT de la production cinématographique et au CMB l'examen des situations à risques dans la branche, qui ont vocation, le cas échéant, à faire l'objet de protocoles de suivi médical spécifiques à certains métiers.

Article 27 — Retraite complémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

Article 28 — Conditions particulières de travail à l'étranger

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Couverture sociale

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

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

Surveillance médicale

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

Chapitre VIII Formation et emploi

Article 29 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

Article 30 — Dispositions particulières en faveur de l'emploi des seniors

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de l'article L. 2122-8 du code du travail, les parties conviennent de traiter, dans un accord de branche à venir, les questions liées au recrutement des salariés de plus de 50 ans et au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

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

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

Article 31 — Définitions et sanctions des VHSS

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

31.2 Le harcèlement sexuel

L'article L. 1153-1 du code du travail dispose qu'« aucun salarié ne doit subir des faits :

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

Le code du travail précise que « le harcèlement est également constitué :

1. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition. »

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

Cet article précise que ces faits « sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :

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

31.3 Les propos et agissements sexistes

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

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

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

31.4 Les agressions sexuelles

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

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

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

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

31.5 La discrimination

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

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

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

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

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

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

Article 32 — Prévention des risques liés aux VHSS

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

32.1 Le kit de prévention des VHSS

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

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

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

32.2 Le document unique d'évaluation des risques professionnels

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

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

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

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

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

Pour élaborer et mettre à jour son DUERP, l'entreprise peut notamment s'appuyer sur :

- la fiche outil « Aide à l'évaluation des risques à la mise en place de mesures de prévention des VHSS » du kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1 ;
- le comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires (CPPHSCT) ;
- le service de prévention et de santé au travail interentreprises auquel l'employeur a adhéré (« médecine du travail »), tel que le pôle prévention de Thalie Santé ;
- les représentants du personnel, s'il y en a dans l'entreprise ;
- l'outil d'élaboration du DUERP spécifique aux secteurs de l'audiovisuel et du cinéma : Oira (Online interactive risk assessment).

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

32.3 L'information des salariés

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

Règlement intérieur

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

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

Affichage et information

Par tout moyen, les salariés, stagiaires et candidats à un recrutement (y compris les artistes lors des castings) doivent être informés, conformément à l'article L. 1153-5 du code du travail :

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

Contrats de travail

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

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

32.4 La formation et la sensibilisation

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

Plusieurs parcours de formation ont ainsi été mis en place avec pour objectifs :

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

32.4.1. La sensibilisation et la formation des employeurs

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

L'article 122-17 du règlement général des aides financières du CNC conditionne également l'attribution et le versement des aides au suivi d'une formation par les employeurs.

Cette formation a permis de sensibiliser l'ensemble des sociétés de production cinématographique bénéficiant d'aides du CNC.

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

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

32.4.2. La sensibilisation et la formation des salariés

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

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

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

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

Cette action de formation comprend :

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

33.1 Les acteurs internes à l'entreprise

33.1.1. L'employeur et ses représentants

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

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

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

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

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

33.1.2. Les représentants du personnel

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

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

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

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

33.1.3. Le référent VHSS

33.1.3.1. Le référent VHSS du CSE

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

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

33.1.3.2. Le référent VHSS de l'entreprise

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

Compte tenu de la structuration des entreprises de la branche, les sociétés de production peuvent désigner un tel référent parmi leurs salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, alors même que leur effectif est inférieur à 250 salariés. La désignation d'un référent VHSS préalablement formé au niveau de l'entreprise peut constituer une mesure de prévention pertinente pour couvrir l'ensemble des phases d'activité d'une société de production. Dans ce cas, l'employeur s'assure que l'organisation de ses conditions de travail lui permet d'exercer sa mission.

33.1.3.3. Le référent VHSS du film

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

Principe de volontariat

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

Formation obligatoire

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

Désignation de référent (s)

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

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

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

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

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

Rôle et missions

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

Le rôle de ce référent est :

- d'informer et orienter les salariés vers les ressources utiles, en particulier celles listées à l'article 33.2 ci-dessous ;

- de participer aux actions de sensibilisation et de prévention des VHSS, en lien avec l'employeur ;
- de communiquer sur la procédure de signalement interne à l'entreprise, en lien avec l'employeur ;
- de recueillir les signalements des salariés ;
- de transmettre par écrit les signalements recueillis à l'employeur et ses représentants ;
- d'être informé du suivi et de la clôture de la procédure de traitement des signalements, le cas échéant.

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

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

Protection

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

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

Moyens

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

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

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

33.2 Les acteurs externes à l'entreprise

33.2.1. Le service de prévention et de santé au travail

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

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

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

33.2.2. Le CPPHSCT de branche

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/

ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

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

33.2.4. Les organisations syndicales et les organisations professionnelles

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

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

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

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

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche :

- appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

L'accord national interprofessionnel du 26 mars 2010 stipule une obligation, pour les employeurs, d'élaborer une procédure interne de signalement des VHSS et de traitement de ces signalements. Cette procédure doit être communiquée par tout moyen à l'ensemble des salariés, quelle que soit la durée de leurs contrats de travail :

- dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE, les procédures internes de signalement et de traitement des signalements de VHSS sont établies unilatéralement par l'employeur ;
- dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur mais qui sont dotées d'un CSE, celui-ci est consulté lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exercent le signalement ;
- dans les entreprises pourvues d'un règlement intérieur, celui-ci précise les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

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

34.1 La protection des personnes

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

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

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

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

34.2 La procédure de signalement des VHSS

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

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

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

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

34.3 La procédure de traitement des signalements de VHSS

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

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

Pour ce faire, les employeurs peuvent s'appuyer sur le kit de prévention des VHSS visé à l'article 32.1, notamment :

- la fiche méthodologique de traitement des signalements pouvant relever de VHSS ;
- l'exemple de procédure de traitement des signalements de faits de harcèlement sexuel.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte a minima les étapes suivantes :

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

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

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

Chapitre X Dispositions finales

Article 35 — Entrée en vigueur. - Durée. - Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

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

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

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

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

Article 36 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

Article 37 — Adhésion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

Article 38 — Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

En application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente pourra, à tout moment, demander la révision de tout ou partie des titres, avenants ou annexes de la présente convention collective.

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

révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la notification.

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

Tant que la demande de révision n'a pas abouti à un nouvel accord, les dispositions en cours continuent de produire leur effet. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord de révision n'est conclu dans les 6 mois suivant la notification.

Article 39 — Dénonciation (1)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

En application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, les titres constituant la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et ne prendra effet qu'à l'issue d'un préavis de 6 mois.

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

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

La dénonciation de l'article I. 1 du titre Ier, relatif au champ d'application, équivaut à la dénonciation totale des dispositions de la présente convention collective, en ce compris ses titres II à IV, annexes, avenants et accords complémentaires.

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

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

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation partielle ou totale.

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

- si la dénonciation est le fait de la totalité des parties signataires de la présente convention collective représentant soit les employeurs, soit les salariés, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 mois ;
- si la dénonciation est le fait de certaines ou d'une seule des parties signataires de la présente convention collective, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet entre les autres parties à la présente convention collective ; en ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 mois.

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

(Arrêté du 31 mars 2015-art. 1)

Titre II Techniciens de la production cinématographique

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

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

Le titre II est applicable limitativement aux salariés techniciens concourant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions fixées au chapitre Ier du présent titre, et par exception à certains personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film, engagés sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun et entrant dans la comptabilité du film.

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

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

- la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.

Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément ;

- le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être communiquées aux salariés avant leur 1er jour de travail. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une reddition de comptes.

Pour l'application de l'avant-dernier paragraphe de l'article 1er du titre Ier de la présente convention collective, les partenaires sociaux

conviennent que le régime spécifique suivant est nécessaire pour les films d'initiative française de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus) :

– la masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 15 % des dépenses françaises du budget du film.

Le producteur précisera le calcul de ce ratio dans son dossier d'agrément.

– le producteur prévoit un intéressement aux recettes nettes d'exploitation consistant en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur du film. Les conditions et les modalités de cet intéressement doivent être précisées aux contrats de travail des salariés. À partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de cette date, le producteur leur transmet une première reddition de comptes.

Chapitre Ier Titres des fonctions

Article 2 — Titres et définitions des fonctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

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

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

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

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

Titres et définitions des fonctions

Branche réalisation

Réalisateur cinéma

Cadre collaborateur de création

En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué ou du producteur exécutif, il assure, indépendamment de son contrat d'auteur, la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de son.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur délégué, il choisit les acteurs et ses collaborateurs de création et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il dirige les travaux de montage et de mixage et supervise les travaux de finitions jusqu'à la copie standard.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Réalisateur de films publicitaires

Cadre collaborateur de création

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

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur et sur accord du commanditaire du film, il choisit ses collaborateurs de création ainsi que les acteurs en accord avec le commanditaire du film et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il participe éventuellement aux travaux de montage, de mixage et de finitions jusqu'à la copie standard, suivant les indications du producteur et du commanditaire du film.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma

Cadre

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

Conseiller technique à la réalisation cinéma

Cadre

Technicien d'expérience confirmée dans la mise en scène, engagé par la société de production en vue de conseiller techniquement le réalisateur dont l'expérience de la réalisation est insuffisante pour ce qui concerne soit le découpage, soit la prise de vues, soit la direction d'acteurs.

Premier assistant réalisateur cinéma

Cadre

Collaborateur du réalisateur, il seconde celui-ci durant la préparation et la réalisation du film. Il peut être engagé pour des études préalables. En accord avec la production et en coordination avec les collaborateurs de création concernés, il établit et met en œuvre le plan de travail. Il coordonne avec les différents départements du film la préparation et la mise en œuvre du tournage de chaque séquence. Il élabore les feuilles de service. En lien avec le réalisateur, il exerce ses fonctions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Second assistant réalisateur cinéma

Non-cadre

Collaborateur du premier assistant réalisateur, il assiste celui-ci dans ses fonctions. Durant la préparation et le tournage, il assure notamment

la liaison et la diffusion des différentes informations de service. Il formalise les feuilles de service des jours suivants et transmet les prévisions à plus long terme aux comédiens et à tous les services.

Auxiliaire à la réalisation cinéma

Non-cadre

Sous les directives des assistants réalisateurs, il est chargé notamment de veiller à la circulation des personnes sur le lieu de tournage, d'aller quérir les comédiens dans leurs loges et les conduire sur le lieu de tournage.

Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé en tant qu'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de premier assistant réalisateur cinéma et second assistant réalisateur cinéma soient pourvus ou que le poste de premier assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Scripte cinéma

Cadre

Collaborateur technique et artistique du réalisateur, il fait le lien avec le directeur de production et le monteur, notamment via les rapports artistiques et administratifs. Pendant la préparation, il est chargé de préminuter le scénario et d'établir une continuité chronologique.

Responsable de la continuité, il veille à sa bonne mise en œuvre pendant le tournage.

Assistant scripte cinéma

Non-cadre

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

Technicien retour image cinéma

Non-cadre

A disposition du réalisateur et du producteur, il installe et assure l'organisation technique des reprises de visée depuis la caméra jusqu'aux différents moniteurs. Il peut assurer la gestion et la bonne conservation des enregistrements témoins.

Directeur de casting cinéma

Cadre

Le directeur de casting cinéma est le collaborateur artistique du réalisateur, responsable de la recherche et des propositions de distribution des acteurs pour interpréter les personnages, majeurs ou mineurs, en fonction du scénario et en accord avec les orientations de création définies par le réalisateur et le producteur.

À ce titre, il intègre les contraintes artistiques et financières propres à chaque film et tient compte de l'évolution potentielle de celles-ci en fonction des propositions qu'il émet en veillant à préserver la cohérence de ses choix.

Son expertise repose sur une connaissance approfondie du parcours des acteurs, de leurs compétences et aptitudes, et de leur capacité à s'adapter à différents types de rôles.

Il guide les comédiens dans leur interprétation pendant les auditions qu'il organise sous forme de mises en scène et de jeu, de mises en situation, de scènes partagées avec d'autres acteurs, afin d'évaluer avec le réalisateur et le producteur leur capacité à incarner pleinement les personnages et s'intégrer dans l'univers du film.

Il peut être engagé pour des études préalables qui consistent notamment à prospecter les acteurs ayant vocation à incarner les rôles principaux susceptibles notamment de générer de l'intérêt auprès du public.

Assistant de direction de casting cinéma

Non-cadre

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

Chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

En collaboration avec le réalisateur et les assistants réalisateurs, et sur la base du scénario, il est chargé de rechercher les acteurs de complément correspondants aux besoins narratifs et visuels du film, puis de planifier et d'organiser leur venue sur le plateau à partir des informations consignées sur le plan de travail et la feuille de service.

Il collecte les renseignements individuels nécessaires à leur embauche et transmet à l'administration de production les informations permettant d'établir leurs bulletins de salaire et les attestations afférentes.

Il peut être chargé de rechercher les interprètes, notamment pour les rôles que le directeur de casting ne prend pas en charge.

Il peut être amené à encadrer un ou plusieurs assistants.

Assistant au chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

Assiste le chargé de la figuration et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Repéreur cinéma

Cadre

À partir du scénario et suivant les indications du réalisateur et du producteur (ou de son représentant), le repéreur recherche et propose des lieux correspondant aux différents décors.

En accord avec le directeur de production, il définit le cadre de sa mission ainsi que les moyens humains et matériels nécessaires.

En s'appuyant sur ses connaissances historiques, géographiques, architecturales et patrimoniales, il organise ses prospections pour identifier des lieux adaptés aux exigences artistiques, techniques et économiques du projet.

Il se déplace sur site pour vérifier l'adéquation du potentiel décor aux intentions scénaristiques et de la mise en scène, en tenant compte des interventions possibles du chef décorateur et du directeur de la photographie. Il évalue les contraintes logistiques et transmet aux gestionnaires, propriétaires ou occupants des lieux les informations nécessaires pour anticiper l'accueil du tournage.

Il recueille et présente les éléments permettant d'éclairer l'avis du réalisateur et des différents collaborateurs concernés. Il organise les visites et accompagne la prise de décision. Il ajuste ses recherches en fonction de l'évolution du projet.

Répétiteur cinéma

Non-cadre

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

Responsable des enfants cinéma

Non-cadre

Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant, le cas échéant, la durée de préparation du film et pendant le tournage. Il peut assurer la préparation des enfants à leur rôle et assure, le cas échéant, leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

Branche administration

Directeur de production cinéma

Cadre collaborateur de création

Engagé par la société de production en vue de la réalisation d'un film, il représente le producteur de la préparation à la fin des prises de vues et, éventuellement, jusqu'à l'établissement de la copie standard. Il assure la direction et l'organisation générale du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. Il est responsable de l'établissement du devis et gère les dépenses de la production du film. Il supervise le plan de travail et agréé celui-ci. Il est chargé notamment de l'engagement des salariés concourant à la réalisation du film.

Coordinateur de production cinéma

Cadre

Collaborateur direct du directeur de production cinéma, de l'ensemble des chefs de poste et des agents artistiques, il assure la coordination générale, soit la mise en œuvre de l'ensemble des procédures de liaisons entre les départements et l'administration, la gestion et le suivi des dossiers administratifs et juridiques (en collaboration avec la production et ses services juridiques). Il veille à leurs conformités avec la réglementation en vigueur, sous l'aval du directeur de production.

Il supervise les procédures d'engagement des salariés de chacun des départements de la production du film. Il prend en charge l'ensemble des demandes dérogatoires nécessitées par le tournage (notamment emploi de mineur, dérogation de nuit, visas).

Il centralise et transmet l'ensemble des informations liées au tournage à l'ensemble des équipes.

Il assure la liaison avec le ou les coproducteurs étrangers ou avec le producteur étranger en cas de production exécutive.

Il encadre le travail des assistants de production et des assistants de production adjoints s'il y a lieu et peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous les directives du directeur du production.

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

Administrateur de production cinéma

Cadre

Collaborateur du producteur et du directeur de production, il assure la gestion administrative, comptable et sociale du film et, notamment, établit les bulletins de salaire. Il établit les données nécessaires au suivi du devis et aux prévisions de trésorerie. Il assure le contrôle des opérations et écritures comptables en référence au plan comptable des entreprises de production. Il vérifie leur régularité et fournit les éléments pour l'établissement des situations de dépenses.

Administrateur adjoint comptable cinéma

Non-cadre

Il assiste l'administrateur de production dans ses fonctions de gestion de la production du film, en particulier la comptabilité de la production du film.

Assistant de production

Non-cadre

Il est l'assistant du directeur de production et/ou du coordinateur de production cinéma. Il peut être chargé, sous ses/leurs directives et leur contrôle, des travaux d'assistanat administratif.

Il effectue des tâches de suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film concernés. Il peut être chargé de l'établissement de documents organisationnels tels que les bibles et les feuilles de service en collaboration avec la mise en scène et la régie.

Il peut assurer le suivi logistique des voyages et hébergements.

Il peut être engagé pour des études préalables. Dans ce cas, sous les directives du producteur ou de son représentant, il effectue les tâches administratives que nécessitent le développement ou le financement d'un projet, notamment la préparation des dossiers de production.

Assistant de production adjoint

Non-cadre

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

Assistant comptable de production cinéma

Non-cadre

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

Branche régie

Régisseur général cinéma

Cadre

Collaborateur direct du directeur de production. Pendant la préparation, il participe aux repérages et à l'établissement du plan de travail. Il est responsable de la bonne marche des services de régie, supervise et assure la logistique selon les lieux de tournage (fournitures, autorisations administratives, hébergement, restauration, transports, etc.) en collaboration avec le réalisateur du film ou son assistant. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Régisseur adjoint cinéma

Non-cadre

L'(les) adjoint(s) du régisseur général est (sont) qualifié(s) pour aider celui-ci dans l'organisation et l'exécution des tâches de régie.

Auxiliaire à la régie cinéma

Non-cadre

Sous les directives du régisseur général cinéma ou du régisseur adjoint cinéma, il effectue des travaux liés à la régie, notamment :

- il effectue des courses diverses de proximité en liaison avec le tournage du film ;
- il participe à l'organisation des tournages en décors naturels et à la surveillance de la circulation sur le lieu de tournage ;
- dans les lieux de décors naturels, il installe l'intérieur des loges des comédiens et maquillage ;
- il assure la fourniture et la tenue de la table régie, mise à la disposition de l'équipe de tournage.

Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la régie cinéma qu'à la condition que les postes de régisseur général et de régisseur adjoint soient pourvus ou que le poste de régisseur général soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Branche image

Directeur de la photographie cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur direct du réalisateur, il a la responsabilité de la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du film. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vues. Pendant la préparation et le tournage, il participe au repérage, au découpage et au choix des cadres et, plus généralement, à toute décision qui a une incidence sur la qualité de l'image. En fonction des demandes artistiques du réalisateur, il choisit et compose les ambiances lumineuses du film. Il définit et contrôle les travaux de l'équipe de prises de vues, du chef électricien et, éventuellement, du chef machiniste pour les problèmes de lumière. Il surveille l'étalonnage du film et est consulté sur les travaux de finition ayant une incidence sur l'image du film. Il est consulté en cas de modification de l'image par les techniques informatiques. Dans l'exercice de ses fonctions, il veille aux règles d'hygiène et de sécurité.

Cadreur cinéma

Cadre

A la responsabilité du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues, suivant les directives du réalisateur sous le contrôle, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie.

Cadreur spécialisé cinéma

Cadre

Suivant les directives du réalisateur et sous le contrôle du directeur de la photographie, il assure les cadrages et l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues au moyen d'un bras mécanique stabilisateur (exemple : steadicam), porté ou fixe, ou dans le cadre de toute autre prise de vues spécialisée.

Premier assistant opérateur cinéma

Cadre

A la responsabilité de la mise au point de l'objectif en fonction des déplacements des acteurs et de la caméra. Il réceptionne et vérifie les appareils de prises de vues, les objectifs et les accessoires avant le début du tournage et en surveille le bon fonctionnement pendant toute la durée du film. Il veille au bon conditionnement des matériels en vue des transports.

Deuxième assistant opérateur cinéma

Non-cadre

Assiste le premier assistant opérateur dans toutes ses tâches et peut notamment effectuer les zooms sous les directives du cadreur film. En particulier, a la responsabilité du chargement et du déchargement des supports d'enregistrement (pellicule et/ou supports numériques) et de leur conditionnement pour expédition au lieu de traitement. Il est responsable de l'alimentation électrique de la caméra. Il gère et comptabilise les supports vierges et enregistrés, veille à leur conservation et à leurs bonnes conditions de transport.

Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma

Cadre

Il a la responsabilité technique de l'appareil support des mouvements télécommandés de la caméra et des différents déports. Il le prépare, dirige son installation et sa mise en service en collaboration avec les machinistes et les assistants opérateurs si nécessaire. Il est responsable des opérations de démontage et de rangement. Il a les connaissances techniques qui lui permettent d'assurer le bon fonctionnement des appareillages.

Photographe de plateau cinéma

Cadre

Exécute, en accord avec le réalisateur, le directeur de la photographie et le producteur, les photos du film pour la production, en vue de l'exploitation et de la promotion du film. Il est responsable de leur qualité technique et assure la compatibilité des supports photographiques.

Étalonneur cinéma

Cadre

En collaboration avec le réalisateur et le directeur de la photographie, l'étalonneur cinéma assure la cohérence esthétique et artistique de

l'apparence des images du film.

Avant le tournage, il propose, le cas échéant, la texture et l'équilibre photométrique et colorimétrique général, adaptés à la mise en scène et au scénario. À ce titre, il participe de même à la mise en place des dispositifs techniques en collaboration avec le directeur de la photographie cinéma, y compris lors des essais caméra.

Durant le tournage, il supervise, s'il y a lieu, les prééglages nécessaires pour assurer le rendu souhaité du grain, des tonalités et des ambiances.

Lors des opérations de post-production, il réalise les différents équilibres assurant la cohérence de pose et de coloration d'un plan à l'autre et d'une séquence à l'autre.

L'étalonneur cinéma peut encadrer une équipe dont il coordonne les interventions en fonction de la planification des tâches et de leur simultanéité.

Assistant étalonneur cinéma

Non-cadre

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

Branche son

Chef opérateur de son cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des enregistrements et de la réalisation sonores du film par l'apport des sons synchrones et des sons seuls. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires.

Premier assistant opérateur du son cinéma

Cadre

Sous les directives du chef opérateur du son, il assure, en fonction de la prise de vues, la captation du son par tous moyens techniques, en particulier par l'entremise de la perche, et a la charge d'installer les différents microphones. Il a la charge du stock de support son et du matériel son.

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

Second assistant opérateur du son cinéma

Non-cadre

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

Branche costumes

Créateur de costumes cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film, en référence au scénario. Il assure, durant la préparation et le tournage, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage.

Il a la connaissance des styles et des époques. Il fournit au réalisateur une présentation visuelle de sa conception des personnages à l'aide de différents supports : maquettes, échantillonnages, documentation...

Il établit le devis costumes en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisies d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Chef costumier cinéma

Cadre

Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, durant la préparation et le tournage, en accord avec le réalisateur et le producteur ou son représentant, il a pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.

Il établit le devis costumes en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisies d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Premier assistant costume cinéma

Cadre

Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma et/ ou le chef costumier cinéma, avec une fonction d'encadrement d'une équipe, dans la conception, la fabrication, la recherche et les essayages de costumes, dans l'organisation du travail, notamment sur l'élaboration et la gestion du devis costume, ainsi que dans la direction et la gestion du travail de l'équipe dont celui-ci a la responsabilité. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks et à la coordination entre les fournisseurs et la production. Il planifie les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.

Costumier cinéma

Non-cadre

Sous la direction, selon le cas, du créateur de costumes, du chef costumier ou du premier assistant costumes, il collabore à la recherche et aux essayages de costumes, ainsi qu'à l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks, à la coordination entre les fournisseurs et la production, ainsi qu'à l'entretien des vestiaires des comédiens et au confort de ces derniers tant lors de l'installation des loges que sur le plateau et assure la supervision de l'activité du ou des habilleurs. Il peut planifier les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.

Habilleur cinéma

Non-cadre

Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens, en veillant au respect des choix du créateur de costumes ou du chef costumier ainsi que du réalisateur.

Il assure la continuité (raccords) en collaboration avec le scripte.

Il a la responsabilité du rangement et de l'entretien des costumes.

Teinturier patineur costumes cinéma

Non-cadre

En étroite collaboration avec le créateur de costumes et le chef d'atelier costumes, il prépare les tissus et autres matériaux en amont de la fabrication (couleurs, impressions, apprêts, motifs...) et effectue, sur le plateau, les patines ponctuelles de circonstance.

Chef d'atelier costumes cinéma

Non-cadre

Collaborateur direct du créateur de costumes, il a la connaissance des textiles, des coupes de toutes les époques.

Il effectue le patronage et la coupe des costumes dans le respect des maquettes du créateur de costumes.

Il est responsable de l'organisation de son atelier ainsi que de son équipe de réalisation de costumes.

Il participe aux essayages des nouveaux modèles.

Couturier costumes cinéma

Non-cadre

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

Branche maquillage

Chef maquilleur cinéma

Cadre

A la responsabilité de la création du maquillage des interprètes selon les directives du réalisateur et conformément au scénario. Travaille en collaboration avec le directeur de la photographie, le créateur de costumes et le chef coiffeur cinéma. Il est responsable des travaux exécutés par ses assistants. Il assure le suivi des compositions initiales durant la réalisation du film. Dans le cadre de la préparation, il établit un budget en accord avec le directeur de production et en contrôle la gestion.

Maquilleur cinéma

Non-cadre

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

Branche coiffure

Chef coiffeur cinéma

Cadre

Est chargé, selon les directives du réalisateur, en collaboration avec le directeur de la photographie et le chef maquilleur, de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes coiffures d'époque ou modernes. Il doit assurer, tout au long du film, avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure et son adaptation conformément au scénario, en accord, s'il y a lieu, avec les maquettes du créateur de costumes.

Coiffeur cinéma

Non-cadre

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

Branche décoration

Chef décorateur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des décors du film. Il est chargé par le producteur, en accord avec le réalisateur, de la conception, de l'aménagement et de la construction des décors conformément au scénario et au plan de travail dans le cadre du budget. Il participe au choix des lieux de tournage et assure la cohérence artistique des décors. Il collabore à la mise au point du plan de travail, établit le devis décoration en fonction du scénario et des demandes du réalisateur, en accord avec le producteur ou son représentant. Il dirige et coordonne le travail des différentes équipes et de ses assistants mis à sa disposition. En cas de recours à des moyens numériques, il assure également le suivi de la cohérence artistique de la conception et de la construction des décors. Il veille à la conception, à l'aménagement et à la construction des décors dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Ensemblier décorateur cinéma

Cadre

Lorsqu'un film ne nécessite aucune construction, il peut assurer l'aménagement des décors naturels. Il est en outre chargé de choisir les meubles, accessoires, objets d'art et éléments décoratifs nécessaires au tournage. Il collabore à l'établissement du devis décoration. Il assure la cohérence artistique des décors. L'ensemblier décorateur n'a pas qualité pour assurer la construction des décors du film. Il veille, dans

l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Superviseur de décor cinéma

Cadre

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

Premier assistant décorateur cinéma

Cadre

Il seconde le chef décorateur cinéma et doit pouvoir le remplacer en cas d'absence temporaire. Il s'occupe particulièrement, sous la direction de celui-ci, de la partie technique des décors, et collabore à la conception des plans. En l'absence de superviseur de décor cinéma, il participe à l'établissement du budget estimatif décoration et coordonne, selon le plan de travail, les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors.

Deuxième assistant décorateur cinéma

Non-cadre

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

Assistant dessinateur décoration cinéma

Non-cadre

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

Troisième assistant décorateur cinéma

Non-cadre

Salarié membre de l'équipe de l'assistanat de décoration, il s'initie à la fonction d'assistant décorateur. Il est chargé d'exécuter des tâches simples. Durant la période de tournage, il ne peut être employé qu'à la condition que les postes de premier et de deuxième assistants soient pourvus.

Administrateur de décor cinéma

Non-cadre

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

Ensemblier cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur cinéma de rechercher et de choisir les meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors, d'en assurer la livraison et la restitution en temps utile, et de procéder à leur mise en place sur le décor. Dans le cadre du devis et sous la responsabilité du chef décorateur cinéma, il assure la gestion du budget meubles et accessoires.

Assistant ensemblier cinéma

Non-cadre

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

Régisseur d'extérieurs cinéma

Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture, de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, matériaux, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. Il est éventuellement l'adjoint de l'ensemblier. Il peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous le contrôle du chef décorateur ou, le cas échéant, de l'ensemblier décorateur.

Assistant régisseur d'extérieurs cinéma

Non-cadre

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

Accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma et de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place des raccords de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues.

Il veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords de scène indiqués sur la feuille de service. Il assure les effets spéciaux simples ne nécessitant pas de mesures de sécurité particulières à l'égard des membres de l'équipe artistique et technique participant au tournage.

Assistant accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

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

Accessoiriste aux meubles cinéma

Non-cadre

Chargé de réceptionner les meubles et accessoires, d'installer, d'équiper et de préparer les décors sous les directives de l'ensemblier. Il contrôle l'identité, l'état et la conservation des objets reçus et rendus.

Peintre d'art de décor cinéma

Non-cadre

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

Infographiste de décor cinéma

Non-cadre

Il est chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques.

Illustrateur de décor cinéma

Non-cadre

Il est chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture.

Chef tapissier de décor cinéma

Non-cadre

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

Tapissier de décor cinéma

Non-cadre

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

Branche montage

Chef monteur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur de création, il donne au film sa construction et son rythme par l'assemblage artistique et technique des images et des sons, dans l'esprit du scénario et sous la responsabilité du réalisateur. Il participe avec le réalisateur à la postproduction pour une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film.

Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film. À ce titre, il peut être appelé à donner des indications au mixeur durant le mixage.

Premier assistant monteur cinéma

Non-cadre

Il assiste le chef monteur pendant la durée des travaux liés au montage et, sous sa responsabilité, assure le suivi des différentes étapes du montage : organisation et préparation du travail, gestion des matériaux images et sons, dialogue avec les industries techniques et travail avec les différents intervenants (bruitage, postsynchronisation...).

Deuxième assistant monteur cinéma

Non-cadre

Sous la responsabilité du chef monteur et sous la direction du premier assistant monteur cinéma, il est chargé d'exécuter des tâches simples liées au montage.

Il ne peut être recouru à un deuxième assistant monteur cinéma sans que le poste de premier assistant monteur cinéma soit pourvu ; il peut cependant être engagé pour une durée de travail distincte de celle du premier assistant monteur cinéma.

Chef monteur son cinéma

Cadre collaborateur de création

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

Assistant monteur son cinéma

Non-cadre

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

Bruiteur

Cadre collaborateur de création

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

Assistant bruiteur

Non-cadre

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

Coordinateur de postproduction cinéma

Cadre

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

Branche mixage

Mixeur cinéma

Cadre collaborateur de création

Sous la direction du réalisateur, en collaboration directe avec celui-ci et les équipes de montage et de montage son pendant une durée adaptée aux spécificités techniques et artistiques du film, il s'occupe de l'enregistrement des postsynchronisations et des bruitages et il est chargé en auditorium, dans les conditions d'écoute d'une salle de cinéma, du traitement, du mélange et de la spatialisation de tous les éléments qui constitueront la bande sonore définitive du film.

Il est, artistiquement et techniquement, le responsable final de celle-ci et, à ce titre, garantit sa bonne transposition en salle de cinéma ainsi que sur l'ensemble des supports de diffusion utilisés.

Assistant mixeur cinéma

Cadre

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

Branche collaborateurs techniques spécialisés

Superviseur d'effets physiques cinéma

Cadre

Il est chargé de la conception et de l'exécution des effets spéciaux physiques (pluie, brouillard, explosions...). Il doit justifier des habilitations nécessaires. Lors de la mise en œuvre de ces effets, il a la charge, en collaboration avec le directeur de production, de faire mettre en place tous les moyens nécessaires à la sécurité des personnes, des lieux et du décor.

Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Assistant effets physiques cinéma

Non-cadre

Il assiste, dans ses fonctions, le superviseur d'effets physiques et installe, sous sa direction, les moyens nécessaires à la réalisation de l'effet. Il doit justifier des habilitations nécessaires. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Animatronicien cinéma

Non-cadre

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

Branche machinistes de prise de vues

Chef machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Collaborateur de la prise de vues, il constitue, en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe machinerie. Il est chargé de répondre, par sa compétence technique, aux diverses demandes de la mise en scène et de définir, d'installer et de manipuler tous les moyens techniques nécessaires à la mise en place des éclairages et du matériel de prise de vues. Il veille à leur utilisation, dans le respect des règles de sécurité. Sous la direction, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie et en relation avec le cadreur, il exécute les déplacements de la caméra durant les prises de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Sous-chef machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Machiniste qui assiste ou supplée le chef machiniste de prise de vues, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe machinerie. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Spécialiste de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à la prise de vues et à la mise en place des éclairages, il travaille sous la direction du chef machiniste de prise de vues et/ou du sous-chef machiniste de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Branche électriciens de prise de vues

Chef électricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Collaborateur du directeur de la photographie, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe d'électriciens. Il assure, avec leur concours, l'installation et le fonctionnement des moyens techniques d'éclairage nécessaires. Il en assure le réglage selon les directives du directeur de la photographie. Il a la connaissance des matériels d'éclairage et doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mise à sa disposition, il est qualifié pour vérifier et veiller au bon fonctionnement et à la conformité des branchements électriques sur le lieu du tournage, dans le respect des règles de sécurité.

Sous-chef électricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Electricien prise de vues capable d'assister ou de suppléer le chef électricien, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe d'électriciens. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Electricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Electricien de formation, spécialiste chargé de la mise en place des branchements et du réglage des éclairages et de leurs accessoires. Il travaille sous la direction du chef électricien de prise de vues et/ou du sous-chef électricien de prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Conducteur de groupe cinéma

Non-cadre

Il a la charge de l'entretien, du bon fonctionnement du groupe électrogène sur les lieux de tournage et de l'acheminement du courant électrique fourni par celui-ci jusqu'aux branchements principaux nécessités par le tournage, en veillant à la sécurité des installations. Il vérifie la conformité du courant produit avec la cadence de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires nécessaires à la conduite et à l'utilisation du groupe. Il peut assister l'équipe d'électriciens pour l'installation du matériel.

Chef électricien de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il dirige l'équipe d'électriciens de studio. Chargé, sous la double direction du directeur de la photographie et du chef électricien prise de vues, de l'installation de tous les moyens d'éclairage nécessaires au tournage. Il doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mise à sa disposition, il est qualifié pour intervenir sur toutes les installations électriques et est responsable des branchements électriques. Il veille aux branchements électriques dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef électricien de construction cinéma

Non-cadre

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

Electricien de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, électricien chargé, sous la direction du chef et/ou du sous-chef électricien, de la mise en place des moyens d'éclairage studio et de leur alimentation. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Branche construction de décors

Chef constructeur cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur de la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique des décors. A cet effet, il a la responsabilité de coordonner l'ensemble des travaux de construction et d'exécution des décors. Il constitue en accord avec la production et dirige les différentes équipes des différents corps professionnels participant à leur réalisation. Dans ce cadre, il est chargé de l'organisation du travail de ces différents corps de métiers. Il veille, dans l'emploi des matériaux et dans l'exécution des décors, au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Chef machiniste de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il dirige l'équipe machinerie de construction. Il est responsable de la coordination et de l'exécution du montage et du démontage de toutes les parties construites, des éléments fixes et mobiles. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Sous-chef machiniste de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il seconde le chef machiniste dans le montage et le démontage des décors.

Machiniste de construction cinéma

Non-cadre

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

Chef menuisier traceur de décor cinéma

Non-cadre

Responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de menuiserie spécifiques aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef menuisier traceur de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier capable de seconder le chef menuisier de décor, notamment dans la coordination des équipes de menuiserie.

Menuisier traceur de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier spécialisé capable de tracer et d'exécuter tous les ouvrages de menuiserie inhérents et spécifiques aux décors de cinéma.

Menuisier de décor cinéma

Non-cadre

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

Toupilleur de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier qualifié dans le toupillage. Il est chargé de l'exécution des éléments de menuiserie réalisés à la toupie.

Maquettiste de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste chargé d'exécuter tous travaux fins en modèle réduit, sous les indications du chef décorateur.

Maçon de décor cinéma

Non-cadre

Sous la responsabilité du chef constructeur, spécialiste chargé d'exécuter les travaux de maçonnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef serrurier de décor cinéma

Non-cadre

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

Serrurier de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste chargé de réaliser des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef sculpteur de décor cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sculpteur de décor cinéma

Non-cadre

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

Chef staffeur de décor cinéma

Non-cadre

Sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de moulage et de staff nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef staffeur de décor cinéma

Non-cadre

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

Staffeur de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste, il exécute les travaux de moulage et de staff sous la direction du chef staffeur.

Chef peintre de décor cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de peinture et de la préparation des tons, des matières et des patines spécifiques aux prises de vues. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef peintre de décor cinéma

Non-cadre

Il seconde le chef peintre et coordonne le travail de l'une des équipes de peintres en décoration.

Peintre de décor cinéma

Non-cadre

Peintre spécialiste, il exécute les travaux de peinture spécifiques aux décors de cinéma.

Peintre en lettres de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste, il exécute les graphismes et logos peints selon les indications du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur.

Peintre en faux bois et patine décor cinéma

Non-cadre

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

Rippeur de meublage et de construction cinéma

Non-cadre

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Chapitre II Droit syndical et représentation des salariés

Article 4 — Liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières, applicables spécifiquement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage et concourant à la réalisation des films.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou à des sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des dispositions définies dans les articles du présent chapitre.

Article 5 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

L'exercice du droit syndical s'accomplit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu du fait :

- que l'activité de réalisation de films est indépendante de l'activité des personnels liés à l'activité permanente des entreprises de production au siège desdites entreprises et s'exerce dans des lieux itinérants et extérieurs aux locaux des sièges des sociétés de production ;
- que les techniciens concourant à la réalisation d'un film sont engagés pour la durée déterminée en vue de sa réalisation, allant de quelques jours à quelques semaines, outrepassant rarement 12 semaines,

les parties contractantes, constatant que les dispositions de droit commun concernant l'exercice du droit syndical ne peuvent trouver d'effet, conviennent d'adapter, par les dispositions qui suivent l'exercice du droit syndical propre aux techniciens, afin d'assurer à ceux-ci un exercice de ces droits et une représentation collective effective.

Article 6 — Droit d'information syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Cette réunion d'information, lors du tournage du film, ne pourra excéder 15 minutes.

Article 7 — Délégués de plateau

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Il est institué une représentation spécifique, pour la réalisation de chacun des films, des équipes de techniciens par des délégués de plateau élus.

Ces délégués de plateau sont les représentants directs des techniciens auprès du producteur ou de son représentant pour toute question relative à la présente convention.

Dans les trois premiers jours de tournage des films seront organisées des élections de délégués de production titulaires et suppléants :

- un titulaire et un suppléant représentant les techniciens de tournage ;
- le cas échéant, un titulaire et un suppléant représentant les salariés de construction de décors, dont le lieu de travail est distinct du tournage.

Ces élections sont organisées en un seul tour.

Les candidats devront se présenter au nom de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche production cinématographique et/ou du titre II.

A défaut, pourra faire acte de candidature, sans référence à une organisation syndicale représentative des techniciens, tout autre salarié appartenant à l'équipe technique.

Les candidats à ces élections devront justifier avoir collaboré dans la production cinématographique ou la production de films publicitaires sur au moins trois films et cumulé un total minimal de 20 semaines de travail et sont engagés pour la durée du tournage du film ou pour la durée de construction des décors.

Si le contrat de travail d'un délégué de plateau prend fin avant la fin du tournage ou avant le terme de la construction des décors, de nouvelles élections devront être organisées dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

Aucune mesure discriminatoire dans le cadre de leur mandat ou de leurs fonctions professionnelles ne pourra être prise à leur encontre par le producteur ou son représentant.

L'existence et le mandat de ces délégués de plateau sont indépendants de ceux des représentants du personnel représentant les salariés liés à l'activité pérenne et permanente des entreprises de production, employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les entreprises de production, préalablement à tout tournage de films, doivent adresser une déclaration de chantier au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique institué par l'accord du 17 décembre 2007 ainsi que toute déclaration d'accident de travail ou de trajet survenu dans leur entreprise.

Toutes les entreprises de production visées par le champ d'application sont tenues de s'acquitter des cotisations fixées par l'accord précité. Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 décembre 2007, seront organisées les élections des représentants des organisations syndicales de salariés en confiant à Audiens la mise en œuvre des opérations électorales. Les premières élections se dérouleront au plus tard fin avril 2012.

Ces élections auront lieu tous les 4 ans.

Seront électeurs pour le collège des techniciens concourant à la réalisation des films ceux qui auront justifié avoir perçu dans l'année de référence retenue, dans la branche production cinématographique et films publicitaires, des salaires dont le montant total est au moins équivalent à 3 Smic mensuels sur les trois années précédant l'année de la date des élections.

Chapitre III Salaires

Article 9 — Grilles de salaires minimaux garantis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 10 — Réévaluation des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les salaires minimaux des techniciens de la production cinématographique seront réévalués au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année. Lors des négociations, afin de fixer le montant éventuel de ces réévaluations, il sera tenu compte du pourcentage d'augmentation du coût de la vie, mesuré par l'Insee (indice des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé [France entière, métropole et DOM], valorisé respectivement au 30 novembre et au 31 mai).

Les grilles de salaires minimaux garantis réévalués au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année feront l'objet, s'il y a lieu, d'un avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 ainsi que de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les diverses indemnités (repas, casse-croûte et transport) seront réévaluées aux mêmes dates et selon le même pourcentage que les salaires minimaux garantis.

Article 11 — Paiement des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile. Le paiement du salaire correspondant à la période hebdomadaire doit être effectué dans les 2 premiers jours de la semaine qui suit.

Article 12 — Intéressement aux recettes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Chapitre IV Engagement

Article 13 — Visite médicale d'embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 14 — Conditions exceptionnelles de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Dans le cas où le tournage du film demanderait à être exécuté dans des conditions exceptionnelles, particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation, de mer, conditions périlleuses), les conditions d'engagement et la composition de l'équipe technique seront réglées avant l'engagement des techniciens et après une étude approfondie des problèmes posés.

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale, vaccination et autres traitements préventifs demandés par le producteur ou des compagnies d'assurances. Le cas échéant, une visite médicale spécifique permettra de déterminer si le salarié est apte à accomplir sa prestation de travail dans les conditions exceptionnelles envisagées.

Ces visites médicales ainsi que ces vaccinations ou autres traitements préventifs seront à la charge du producteur.

Le producteur sera, en outre, tenu de souscrire une assurance spéciale indépendante, garantissant un capital décès et invalidité payable à l'assuré ou à ses ayants droit, basée sur les appointements du salarié pour la durée de son contrat multiplié par 5, avec un minimum de 150 000 €, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation et, bien sûr, les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

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

En cas d'accident du travail grave ou de maladie grave nécessitant une hospitalisation survenant dans un pays étranger, l'assurance devra couvrir les frais sanitaires exposés et l'éventuel rapatriement du salarié.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

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

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

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

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

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

Chapitre V Contrat de travail

Article 16 — Contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les techniciens concourant à la réalisation des films sont engagés en application des dispositions des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 du code du travail par contrat à durée déterminée d'usage.

Tout engagement fera l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage écrit et signé par les deux parties.

Les contrats seront établis en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié au plus tard au jour de sa prise d'effet.

Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :

- pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation du film ;
- pour une durée déterminée de date à date ;
- à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile.

Dans ce dernier cas, la journée est indivisible et payable pour 7 heures au minimum.

Article 17 — Mentions sur le contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

1. La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
2. L'identité des parties ;
3. Le titre de l'œuvre cinématographique ou du film publicitaire ;
4. Le titre de la fonction et le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
5. La date de prise d'effet du contrat ;
6. La durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
7. Le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
8. L'affiliation aux caisses de retraite complémentaires et à la caisse des congés spectacles ;
9. Les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaires et cadre et de l'institution de prévoyance ;
10. La mention de la présente convention collective nationale ;
11. La durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 18 — Prise d'effet du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Pour les engagements conclus pour la durée de réalisation du film, la date de prise d'effet du contrat doit être obligatoirement indiquée dans celui-ci.

Dans le cas où la date précise de prise d'effet du contrat n'est pas arrêtée et où le producteur désire s'assurer de la collaboration de certains techniciens, celle-ci doit être fixée de façon prévisionnelle à l'intérieur d'une période qui ne peut excéder 15 jours. Le contrat prendra effet au plus tard à l'expiration de cette période.

Le contrat prendra effet :

- à la date du commencement effectif du travail de l'intéressé (préparation et/ou tournage) ;
- ou, pour le travail nécessitant un voyage, le jour du départ du technicien de sa résidence.

Article 19 — Durée prévisionnelle du contrat et prorogation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Sous réserve des dispositions visées ci-après et concernant les durées éventuelles de dépassement de la durée prévisionnelle pour l'exécution du film, le terme du contrat sera celui qui correspond au terme de la durée prévisionnelle ou durée minimale.

Au-delà de la durée prévisionnelle du contrat, en cas de dépassement, tout membre du personnel technique est tenu de rester à la disposition du producteur pour une période calculée de la façon suivante :

- 6 jours de dépassement seront accordés pour les contrats d'une durée de 6 semaines ;
- 12 jours de dépassement pour des contrats de 7 à 12 semaines ;
- pour les contrats d'une durée inférieure à 6 semaines ou supérieure à 12 semaines, il sera accordé un jour de dépassement par semaine.

Article 20 — Exécution du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Article 21 — Rupture du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

En cas de rupture du contrat de travail d'un technicien du fait du producteur ou du producteur exécutif, sauf faute grave, le producteur est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat.

En cas de rupture du contrat pour faute grave, le producteur devra notifier au salarié par écrit le motif de la rupture.

En cas de non-exécution du contrat, injustifiée et imputable au producteur, celui-ci sera dans l'obligation de verser au salarié la totalité des salaires prévus au contrat pour la durée prévisionnelle de celui-ci.

Si, par suite de cas de force majeure, le producteur était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui serait réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution pour une durée égale à celle qui aurait entraîné l'arrêt de son activité. Dans ce dernier cas, le salarié, s'il est disponible, sera réintégré dans son emploi à la fin de la période de suspension du contrat.

Article 22 — Transferts d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 23 — Brevets d'invention

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

En application de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle :

Lorsqu'un salarié réalise une invention dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, cette invention appartient à l'employeur.

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

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

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

Toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus appartiendra de droit et exclusivement au salarié, sans aucun recours de l'employeur.

Chapitre VI Durée du travail

Article 24

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Préambule

La durée de réalisation d'un film se décompose en trois étapes : la préparation, le tournage et la postproduction. Les périodes de préparation et de postproduction ne nécessitent pas une organisation de la durée du travail dérogeant au droit commun.

En revanche, l'organisation de la journée de tournage se définit par une durée de travail collective à la majorité des techniciens et, pour certaines catégories devant obligatoirement effectuer une durée de travail de préparation avant le tournage et une durée de travail de rangement après la fin de la durée de tournage, par une durée individualisée.

Ces durées individualisées, dérogeant aux durées maximales de droit commun, peuvent atteindre, dans certains cas exceptionnels (terminaison d'un plan en cours, terminaison d'un décor, disponibilité d'un acteur), une durée journalière de 12 heures comprenant les durées de préparation et de rangement et une durée de repos entre deux journées de travail de 11 heures, sans pouvoir outrepasser une durée hebdomadaire – intégrant les durées d'équivalence fixées à l'article 30 et à l'annexe II – de 60 heures de travail hebdomadaire. Cette spécificité, inhérente à la réalisation des films et propre au tournage dans tous les pays du monde, est une condition impérative au maintien du tournage des films en France, une condition pour éviter que le tournage des films soit délocalisé à l'étranger aux fins d'échapper aux contraintes des dispositions de droit commun du code du travail. Sans une réglementation dérogatoire, la durée du travail collective se trouverait réduite, selon les lieux de prises de vues, à une durée bien inférieure à 7 heures de travail journalier.

Article 25 — Durée hebdomadaire du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

La durée hebdomadaire du travail, sous réserve des dispositions dérogatoires visées à l'article 24 relatives au tournage, est celle qui est définie par les dispositions légales.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions dérogatoires, la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail est portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives au maximum, étant précisé que la durée hebdomadaire maximale est de 48 heures.

Le travail est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire minimale garantie de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires majorées de 25 %.

La répartition du temps de travail doit réserver aux salariés 2 jours, soit 48 heures de repos consécutives comprenant le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles imposées par le scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) qui ne pourraient être tournées que le dimanche.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Tournages en studio et en décors naturels en région parisienne, le personnel regagne chaque soir son domicile habituel :

Le travail est organisé sur la base de 5 jours hebdomadaires.

Exceptionnellement, une semaine de travail pourra être portée à 6 jours, à condition que le travail du 6e jour fasse l'objet d'un repos compensateur au plus tard le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Dans le cas où ce repos compensateur ne peut pas être pris, le salaire du travail du 6e jour bénéficiera d'une majoration complémentaire s'ajoutant aux diverses autres majorations de salaire fixées dans le présent accord.

La journée de travail commence à l'heure du rendez-vous fixé par la convocation et se termine à l'heure du retour à ce rendez-vous. Dans Paris intra-muros, le lieu de rendez-vous est celui du tournage.

Lorsque le lieu de rendez-vous est fixé en dehors de Paris intra-muros et nécessite un déplacement, l'heure du rendez-vous fixée par la convocation et l'heure du retour à ce lieu de rendez-vous fixent l'amplitude de la journée de travail.

La durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.

Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif. Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 48 heures de repos hebdomadaire.

Tournages hors région parisienne, France continentale et étranger :

La semaine de travail pourra être organisée sur 6 jours de la semaine civile.

Dans ce cas, le nombre d'heures minimal de travail effectif garanti sera de 47 heures.

Les heures supplémentaires éventuelles effectuées au-delà de cette durée seront rémunérées selon les dispositions fixées au présent titre.

Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine civile de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 24 heures ou de 48 heures de repos hebdomadaire.

Pour les tournages qui nécessitent une durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, la durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.

Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.

Le lieu de rendez-vous est fixé à l'intérieur de la commune fixée par l'employeur comme lieu de résidence.

Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 27 — Amplitude de la journée de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Le total journalier concernant les heures de travail, les heures supplémentaires éventuelles, les durées de préparation préalable aux prises de vues et de rangement suivant les prises de vues pour certains techniciens, l'arrêt pour les repas, les pauses, les heures de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage ne devra pas excéder 13 heures.

La durée de repos minimum devant s'écouler entre le retour au lieu de rendez-vous et la reprise du lendemain au lieu de rendez-vous ne pourra être inférieure à 11 heures.

Article 28 — Journée continue

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 29 — Décompte administratif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectives, des pauses repas et du transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage.

Ce décompte, établi pour chaque journée, sera remis au salarié au plus tard le premier jour de la semaine suivante de travail et au terme du lendemain du dernier jour de travail sur le film ; et pour les salariés engagés pour une durée inférieure à 5 jours, au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte sera attesté par le directeur de production ou par un responsable désigné par celui-ci.

Article 30 — Equivalence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Exclusivement pour la période de tournage, le nombre d'heures de travail garanti pour certains techniciens s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, consistant hebdomadairement en une durée d'heures de travail effectif et de temps d'inactivité qui n'est pas considéré comme une durée de travail effectif. Ce temps d'inactivité ne comprend pas les pauses repas et autres.

Ces durées et la rémunération afférente sont fixées, pour ces catégories, dans les annexes I et II. Il est rappelé que pour les besoins de lisibilité de ces annexes, les minima garantis correspondent à 5 ou 6 jours de travail. Il est bien entendu que les rémunérations indiquées seront proratisées en fonction du nombre de jours concernés.

Les heures supplémentaires de tournage qui seraient effectuées et qui amèneraient, le cas échéant, un dépassement de la durée du travail effectif préfixée s'ajoutent au total des heures de travail effectif et sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention.

Les durées d'équivalence ne s'appliquent pas pour les engagements inférieurs à 5 jours consécutifs.

Article 31 — Contrats établis sur une base forfaitaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

Article 32 — Rémunération des durées de déplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

A Paris et en région parisienne, pour le personnel qui regagne chaque soir son domicile, la durée de transport est déterminée comme suit :

- du domicile des techniciens au lieu de rendez-vous ou au lieu de tournage dans Paris intra-muros, il est fait application des dispositions de droit commun ;
- du lieu de rendez-vous déterminé par une porte de Paris au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour ;
- au-delà de 2 heures de transport par jour aller et retour, les heures de déplacement sont décomptées comme heures de travail effectif.

En extérieurs défrayés, pour le personnel qui ne regagne pas chaque soir son domicile, les durées de transport entre le lieu de rendez-vous déterminé comme lieu de résidence et les lieux de tournage ne sont pas considérées comme des durées de travail effectif, dans la limite de 2 heures par jour.

Au-delà de 2 heures par jour, les temps de transport sont décomptés comme heures de travail effectif.

Du lieu de rendez-vous au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour.

Lorsque le tournage a lieu dans la commune de résidence, le lieu de tournage constitue le lieu de rendez-vous.

Article 33 — Lieux habituels de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

En région parisienne, les studios agréés, les bureaux de l'entreprise de production, les salles de montage, les auditoriums, les laboratoires sont considérés comme des lieux de travail habituels, sous réserve que le temps de transport pour se rendre depuis une station parisienne à ces lieux par le réseau métropolitain et le réseau express régional n'excède pas 1 heure aller et retour.

Dans ce cas, le transport est indemnisé en application des dispositions de droit commun.

La durée excédentaire sera indemnisée sur la base du salaire horaire de base du salarié plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues.

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

Article 34 — Engagement à la journée hors forfait jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 25 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 7 heures sont majorées de 50 % du salaire horaire de base minimum garanti.

Au-delà de la 10e heure, elles sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 7 heures.

Pour les films publicitaires uniquement :

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 8 heures sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 8 heures.

Article 35 — Heures anticipées

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

La durée d'amplitude de travail qui amputerait la durée de repos journalier fixée à l'article 27 entre la fin de la journée et le début de la suivante est majorée de 100 % à concurrence du nombre d'heures.

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

Cette majoration est indépendante des autres majorations fixées dans le présent titre.

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

Article 36 — Majorations de salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 8 octobre 2013

Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 100 % du salaire horaire de base.

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

De la 36e à la 43e heure supplémentaire : majoration de 25 % du salaire horaire de base.

De la 44e à la 48e heure supplémentaire : majoration de 50 % du salaire horaire de base.

Au-delà de la 48e heure supplémentaire : majoration de 75 % du salaire horaire de base.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

La poursuite du travail le 6e jour ouvrable de la semaine civile donne lieu à une majoration spécifique de 100 % qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire du travail.

Le travail du 6e jour doit être récupéré le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Au cas où la récupération du 6e jour de travail ne peut avoir lieu, à la rémunération du samedi sera ajoutée une rémunération équivalente à 3,5 heures de travail au salaire horaire de base.

Article 40 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures,

les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :

- le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % ; au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de nuit est majoré de 100 %.

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

Article 41 — Travail du dimanche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail de l'équipe technique le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail en studio est interdit le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Le travail du dimanche fera l'objet d'une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi dans le cas de tournage hors Paris et région parisienne lorsque le technicien ne regagne pas chaque soir son domicile.

Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

Un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme journée de repos du dimanche travaillé.

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

Article 42 — Jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Le travail en studio est interdit les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux qui sont définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours, s'ajoutent :

- dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %, auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour 7 heures, la récupération devant avoir lieu au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.

Dans le cas où cette récupération n'a pas lieu et n'est donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 43 — Journée de solidarité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Attendu que l'activité professionnelle des techniciens contribuant à la réalisation de films est déterminée par des durées d'engagement formalisées par des contrats à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation d'un film déterminé, ces durées nominales de contrats de travail, en règle générale, n'excèdent pas 8 à 10 semaines.

A une période d'emploi succède, pour les techniciens, une période de chômage plus ou moins longue, dans l'attente d'un nouvel engagement pour la réalisation d'un nouveau film.

L'activité des sociétés de production est caractérisée également par une activité intermittente correspondant à la durée de réalisation d'un film déterminé, suivie d'une période d'attente indéterminée de reprise de l'activité de réalisation d'un autre film.

Il résulte de cette situation que les techniciens qui pourraient être engagés par plusieurs contrats à durée déterminée correspondant à différentes périodes de travail pour le même employeur en dehors de la date du jour férié fixé comme journée de solidarité seraient exemptés de toute contribution à la journée de solidarité fixée un jour déterminée tout en ayant effectué une ou plusieurs périodes d'emploi à durée déterminée préalablement au jour férié fixé. Alors que ceux dont le contrat à durée déterminée comprend le jour férié fixé quel que soit le nombre de jours de travail préalable, même s'il ne s'agit que de quelques jours, seraient assujettis à la durée de 7 heures de solidarité. Il résulte de cette situation d'emploi que les dispositions actuelles de la loi ne sauraient s'appliquer sans enfreindre le principe de l'égalité des droits.

En conséquence, il est convenu d'adapter les dispositions de la loi afin d'assujettir tous les techniciens à une durée de travail de solidarité au prorata de la durée d'emploi qu'ils effectueront pour chacun de leurs différents employeurs.

Cette durée contributive sera totalisée et décomptée proportionnellement en référence à la durée annuelle du travail de 1 607 heures et à la durée de solidarité de 7 heures.

Chapitre VII Congés

Article 44 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les salariés dont les fonctions sont listées à l'article 2.1, à l'exclusion de tout autre, sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles, visée aux articles L. 3141-30 et D. 3141-9 du code du travail.

Au terme de leur engagement, l'employeur doit obligatoirement remettre à chaque salarié le certificat justificatif de ses droits à congés afférents à la période d'emploi, lors de la remise du dernier bulletin de paie.

Le montant de salaire pris en compte pour le calcul des cotisations congés spectacles est plafonné au triple du montant des salaires journaliers minimaux garantis sur la base de 39 heures au 1er janvier de chaque année (soit salaires minimaux sur la base de 39 heures divisé par 5, multiplié par 3).

Article 45 — Prévoyance et complémentaire santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les salariés techniciens intermittents visés au titre II de la présente convention sont couverts en matière de prévoyance décès, invalidité et frais de santé par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 et ses avenants désignant Audiens Prévoyance comme organisme gestionnaire.

Il est convenu que, à dater du 1er janvier 2014, le taux de la cotisation propre à la branche production de films cinématographiques et de films publicitaires pour les non-cadres, actuellement fixé à 0,42 % dans l'accord interbranches, sera réévalué de 1,08 point et porté à 1,5 % du salaire tranche A.

Le taux de cette cotisation pour les non-cadres sera pris en charge en totalité par l'employeur, au même titre que celui qui est applicable aux cadres.

Du fait de l'augmentation du taux de cotisation ainsi déterminé, les garanties spécifiques en résultant feront l'objet d'une révision détaillée, améliorant les garanties actuelles fixées dans l'accord interbranches.

Cette révision fera l'objet d'un accord d'application avec Audiens Prévoyance.

Chapitre VIII Restauration, transports et défraiement

Article 46 — Frais de restauration

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les repas et casse-croûte durant la période de tournage et durant les périodes de construction de décors pour les techniciens concernés de la branche construction de décors sont à la charge du producteur.

Il en est de même pour le repas qui précède les journées de travail continu.

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

A défaut de l'organisation du repas par la production, il sera versé au technicien une indemnité de repas dont le montant est fixé à l'annexe du barème des salaires.

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

Article 47 — Frais de voyage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Les voyages sont dans tous les cas à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (passeport, visa ou frais divers liés au voyage) ou des bagages.

Les heures de voyage ne sont pas des heures de travail effectif et sont indemnisées au salaire horaire de base du technicien, plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues cinéma.

Dans le cas où la durée de voyage est supérieure à 7 heures, le nombre d'heures indemnisées sera plafonné à ce nombre.

A l'aller, la durée de voyage correspond à la durée de transport depuis le domicile du technicien jusqu'au lieu d'hébergement, et inversement pour le retour.

La durée du voyage s'intègre dans la durée d'amplitude définie à l'article 27. Sous réserve de cette durée d'amplitude, le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage, sous réserve d'une période de repos de 1 heure minimum entre l'arrivée au lieu de résidence ou au lieu de tournage et la prise effective du travail ; sinon, le travail effectif commencera dans la journée du lendemain.

Dans les cas où, en accord avec l'employeur, le salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas être dans l'obligation de transporter du personnel de la production.

Les frais d'utilisation de son véhicule seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale. En outre, il percevra l'indemnité de transport prévue au deuxième paragraphe du présent article, dans les limites du caractère usuel et raisonnable du temps de trajet.

Dans les cas où le salarié utilise son véhicule en accord avec l'employeur et accepte d'y transporter du personnel de la production, l'employeur vérifiera que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte.

Article 48 — Défraiements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Un défraiement unique sera accordé à tous les membres du personnel technique. Le montant du défraiement dépendra des lieux où s'effectuent les déplacements et sera fixé selon le lieu et le coût de la vie dans la région considérée.

Ce défraiement prendra effet le jour du départ du lieu de domicile élu du salarié et s'achèvera à son retour audit lieu.

Les défraiements seront payés à la semaine et d'avance.

Le montant du défraiement doit correspondre au montant du prix de la chambre d'hôtel, des petits déjeuners et repas pris en dehors de la journée de travail et non déjà pris en charge par la production, majoré d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité repas.

Article 49 — Résidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

L'hébergement des techniciens doit être assuré par l'employeur par chambre individuelle comprenant douche et WC dès lors qu'il existe de telles infrastructures.

Toutefois, en accord avec l'employeur, chaque technicien pourra choisir son lieu d'hébergement.

Dans ces conditions, le montant du remboursement de l'hébergement et du transport sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 50 — Equipements et fournitures

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Pour l'exécution de leur travail, toutes les fournitures nécessaires aux salariés à cette exécution seront payées, après validation, par le producteur, qui fournira l'avance financière préalablement à leur achat. En aucun cas, les techniciens n'auront à faire l'avance de ces frais. Si, en raison du lieu choisi et de la nature du travail demandé, un équipement spécial était nécessaire, il serait entièrement à la charge du producteur et resterait la propriété de ce dernier.

Chapitre X Réalisateur

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

Article 51 — Conditions d'engagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Durée de l'engagement

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

On considérera ici que la préparation technique débute à partir de l'exécution des travaux relatifs à la préparation du film tels qu'ils sont fixés dans la définition de fonction du réalisateur et au plus tard à la date de la mise en production du film.

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

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

Les contrats de 5 mois ou plus pourront être suspendus en raison des impératifs de la production. La période de suspension du contrat ne donnera pas lieu à rémunération seulement si elle est d'une durée égale ou supérieure à une semaine consécutive.

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

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

Ce contrat ne préjuge pas la décision ultérieure du producteur quant à la suite à donner à ce projet. Ainsi, ce contrat est indépendant du contrat de travail qui serait éventuellement conclu en cas de mise en production du projet.

Type de contrat d'engagement

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

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

Article 52 — Salaire minimum conventionnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

Le réalisateur, dans le cadre de sa définition de fonction, dirige les personnels techniques concourant à la réalisation du film. Compte tenu de sa qualité de cadre dirigeant, le salaire minimum de référence du réalisateur se situe au niveau le plus élevé du barème conventionnel des salaires des techniciens.

Le salaire du réalisateur est déterminé par les parties. Cependant, il ne peut pas être inférieur à un montant fixé à l'annexe I.

Le salaire minimum se détermine comme suit :

Réalisateur cinéma :

- contrat d'une durée inférieure à 5 mois : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
- contrat d'une durée d'au moins 5 mois : compte tenu de l'étalement de la mission sur une durée longue avec des périodes de travail continues et discontinues, salaire mensuel brut indiqué à l'annexe I. Pour les mois incomplets, salaires au pro rata temporis du tarif mensuel ;
- contrats hors production du film (étude préalable de faisabilité) : application des proratas hebdomadaires ou journaliers du tarif mensuel indiqués à l'annexe I.

Réalisateur de films publicitaires :

- contrat d'une durée d'au moins 5 jours consécutifs : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
- contrat d'une durée inférieure à 5 jours consécutifs : salaire journalier brut indiqué à l'annexe I.

Article 53 — Mode de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

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

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

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

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

Titre III Salariés de l'équipe artistique

Article 1er — Présomption de salariat

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

Article 2 — Préconisations pour l'organisation des castings

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

Information des différentes parties

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

Préconisations

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

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

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

La détention d'une certification émanant d'un organisme de formation ou d'une association professionnelle reconnue à l'international ou du certificat de qualification professionnelle (CQP) de coordinateur d'intimité reconnu en France par la branche professionnelle (CPNEF de l'audiovisuel) est indispensable. Le coordinateur d'intimité en justifie auprès du producteur.

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

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

Lors de la préparation

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

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

Limiter les retours vidéo.

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

Lors des répétitions

Maintenir une présence minimale sur le plateau pendant les répétitions.

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

Rester habillé pendant les répétitions.

Ne pas s'embrasser pendant les répétitions.

Lors des prises de vues

Réserver l'accès au plateau aux personnes rigoureusement nécessaires.

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

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

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

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 4 — Contrat de travail des artistes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

5.1 Castings des mineurs

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

5.2 Demande d'autorisation préalable d'embauche

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

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

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

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

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

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

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

5.3 Conditions de travail

Examen médical

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

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

Durée du travail et repos

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

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

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

Interdictions

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

Rémunération

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

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

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

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

(Arrêté du 24 septembre 2024 - art. 1)

Article 6 — Encadrement des mineurs engagés sur une production cinématographique

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

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

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

(1) L'alinéa 2 de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application entière des dispositions des articles L. 7124-1 et R. 7124-1 et suivants du

Sous-titre Ier Artistes-interprètes

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1 — Salariés visés

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) tels que définis au sous-titre II du présent titre ainsi que les mannequins au sens de l'article L. 7123-2 du code du travail. Les acteurs de complément font l'objet du sous-titre II du présent titre.

Le présent sous-titre s'applique également aux mineurs de moins de 16 ans, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires spéciales relatives à ces derniers.

Des dispositions spécifiques propres aux cascadeurs feront l'objet d'une annexe au présent titre.

Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.

Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les courts métrages feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.

Les artistes musiciens engagés dans le cadre de l'enregistrement sonore et de l'exécution d'œuvres musicales destinées à être incorporées à une œuvre cinématographique feront l'objet d'un accord spécifique, défini en annexe.

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

Article 1.2 — Classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1 — Forme et contenu du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

2.1.1. Dispositions générales

Comme indiqué à l'article 13 du titre Ier, le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis. Les durées nécessaires aux répétitions et à la postsynchronisation peuvent, le cas échéant, être incluses dans la durée du contrat.

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

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; sous réserve des dispositions de l'article 3.4 du présent sous-titre (postsynchronisation), le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe III.1.A ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; l'engagement doit porter sur au moins 2 semaines ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de 7 jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus ; cette rémunération hebdomadaire est composée de 5 cachets journaliers si la semaine de travail est de 5 jours, ou de 6 cachets journaliers si la semaine de travail est de 6 jours ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe III.1.A. L'engagement dit « au film » ou « au rôle » est généralement prévu pour les rôles principaux. Il ne comporte pas de particularités au regard des dispositions ci-dessus : l'artiste-interprète est engagé à la journée, à la semaine ou au mois et le contrat est conclu avec ou sans terme précis.

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

Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier, l'employeur fera parvenir le contrat à l'artiste-interprète ou à son mandataire avec une antériorité suffisante pour lui permettre d'en prendre connaissance et de le retourner signé avant sa première séance de travail, sauf empêchement exceptionnel.

L'employeur s'efforcera de communiquer à l'artiste-interprète, au moins 5 jours avant le début du travail, l'heure de convocation du premier jour de travail ainsi que les jours de travail envisagés. Des modifications peuvent y être apportées par la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

2.1.2. Mentions dans le contrat

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article 14 du titre Ier, le contrat de travail conclu avec l'artiste-interprète comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le motif du recours au contrat à durée déterminée, le rôle à interpréter ainsi que la (les) langue(s) dans laquelle (lesquelles) il doit être interprété ;
- le cas échéant, la rémunération afférente à une clause d'exclusivité (voir article 6.2 du présent sous-titre) ;
- les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, tels que prévus aux articles 3.4 et 3.5 du présent sous-titre ;
- les conditions de publicité, le cas échéant (la place dans le générique, etc.), étant précisé que le nom des artistes-interprètes figure obligatoirement au générique (voir article 6.7 du présent sous-titre) ;
- la rémunération due à l'agent artistique s'il y a lieu ; celle-ci est distinguée au contrat de celle de l'artiste-interprète dans les limites légales.

Article 2.2 — Prise d'effet

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

- 3 jours ouvrables pour un engagement n'excédant pas 1 semaine (engagement à la journée) ;
- 6 jours ouvrables pour un engagement excédant 1 semaine mais n'excédant pas 2 semaines ;
- 9 jours ouvrables pour un engagement excédant 2 semaines mais n'excédant pas 4 semaines ;
- 12 jours ouvrables pour un engagement excédant 4 semaines.

Toutefois, lorsque cet engagement est signé plus de 2 mois avant sa prise d'effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

Article 2.3 — Dépassement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

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

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

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

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

- en cas d'engagement pour un rôle dont l'enregistrement nécessite une durée inférieure à la durée de l'intégralité du tournage, la durée du battement de dépassement est égale à un nombre de jours consécutifs égal au nombre de semaines prévues au contrat d'engagement initial ;
- en cas d'engagement pour un rôle dont l'enregistrement nécessite une durée égale ou équivalente à la durée de l'intégralité du tournage, le battement de dépassement est égal à :
 - 8 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est inférieur ou égal à 8 semaines ;
 - 15 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est supérieur à 8 semaines.

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

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article peuvent être établies : si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre au-delà des battements de dépassement ci-dessus définis, lorsque l'artiste-interprète ne peut accorder la journée entière ou, selon les cas, la semaine entière de travail du fait d'un engagement professionnel pris antérieurement.

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

Chapitre III Conditions de travail

Article 3.1 — Majorations conventionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Les différentes majorations visées au présent article se calculent sur les bases suivantes :

- pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base multiplié par 2 tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre ;
 - pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base tel que fixé en annexe III. 1. A du présent sous-titre.
- Les différentes majorations s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessiterait un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures.

Pour les 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :

- 50 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 50 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

Pour les heures travaillées au-delà des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit et toujours dans la même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentirement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié, dans la limite du plafond fixé à l'article 3.1.4.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Pour les heures travaillées le dimanche, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours s'ajoutent :

- dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Pour les heures travaillées lors d'un jour férié, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.4. Cumul

Le cumul sur une même heure des majorations prévues aux articles 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3 est plafonné à 200 % du salaire horaire minimum conventionnel de base. La majoration pour travail du 1er Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

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

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

3.1.5. Exclusions

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'artiste-interprète engagé à la journée bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base en compensation de la courte durée de son contrat. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III.1.A. Cette majoration ne s'applique que sur les heures correspondant à la durée normale de l'engagement journalier, telle que définie à l'article 4.4.1 du présent sous-titre.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

3.3.1. Durée et rémunération

Toute répétition et toute séance de préparation pour l'interprétation du rôle (lecture, cours, entraînements, régime alimentaire...) visée par le présent sous-titre doit être décidée par l'employeur. Par ailleurs, les répétitions sont rémunérées et ne peuvent être inférieures au montant minimum du service de répétition prévu en annexe III.1.A du présent sous-titre. Elles ne peuvent dépasser deux fois 3 heures par jour pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque. Tout service de répétition commencé est dû.

3.3.2. Exclusions

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

Article 3.4 — Postsynchronisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

a) Définition

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

b) Accord

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

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

Dans le second cas, une demande de dérogation sera adressée à l'artiste-interprète comportant les précisions utiles à cet égard. Le producteur adressera conjointement copie de cette demande aux syndicats d'artistes-interprètes signataires pour avis.

L'artiste-interprète bénéficiera d'un délai de réflexion de 2 jours minimum et 5 jours maximum à compter de la réception de la demande de dérogation, à l'expiration duquel il devra faire connaître sa réponse, le défaut de réponse dans ce délai valant acceptation.

c) Dates de postsynchronisation et rémunération

(i) Les dates de postsynchronisation sont fixées par le contrat ou bien choisies ultérieurement d'un commun accord. Dans le cas où l'artiste-interprète ne serait pas disponible aux dates convenues d'un commun accord, l'employeur aura le droit de faire postsynchroniser le rôle de l'artiste-interprète par un interprète de son choix.

La postsynchronisation est rémunérée, par demi-journée de travail, à raison de la moitié du salaire journalier de base de l'artiste-interprète, à condition que cette somme ne soit pas inférieure au salaire journalier minimum prévu à l'annexe III.1.A du présent sous-titre au titre des engagements à la journée, cette prestation relevant du présent sous-titre même si la postsynchronisation est sous-traitée à un tiers.

(ii) Exclusions.

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.5 — Réenregistrements (retakes)

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

3.5.1. Rémunération

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

3.5.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

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

Article 3.6 — Changement ou modification du rôle

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Si, après distribution d'un rôle, l'employeur se propose de confier à l'artiste-interprète un autre rôle que celui prévu à son contrat de travail, ce changement ne pourra être fait qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat. Le changement de rôle ne peut avoir pour effet de diminuer d'une façon quelconque la rémunération fixée au contrat de l'artiste-interprète. Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, l'artiste-interprète aurait droit au paiement des rémunérations prévues au contrat. D'autre part, en cas de modification importante du rôle prévu et sous réserve du respect des droits de l'auteur réalisateur, cette modification ne pourra intervenir qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat. En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être préalablement averti avant l'exploitation du film et aura la faculté de demander la suppression de son nom du générique et de toute publicité.

Article 3.7 — Film en plusieurs versions

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Article 3.8 — Travaux dans des conditions exceptionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

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

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

Chapitre IV Durée du travail

Article 4.1 — Organisation quotidienne du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.1.1. Amplitude et repos quotidien

4.1.1.1. L'heure considérée comme le début de travail est celle portée sur la convocation ou la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

L'amplitude, comprenant les heures de travail effectif, le temps de maquillage, d'habillage et de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, l'arrêt pour les repas et les pauses, ne devra pas excéder 12 heures.

Elle pourra être toutefois portée à 13 heures en cas de circonstances particulières :

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

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

4.1.1.2. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 lorsque l'amplitude est de 13 heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain.

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

Dans le cas exceptionnel où les 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne pourront être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une indemnité de non-repos équivalente à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel pour chaque heure concernée.

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

4.1.2. Pauses

Pause repas.

Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 heure en principe sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après 5 à 6 heures de travail. Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 de travail, par dérogation à l'article L. 3121-33 du même code.

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

- femmes enceintes ;
- travailleurs handicapés.

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

4.1.3. Journée continue

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

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

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

La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard. Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur conformément à l'article 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2 — Organisation hebdomadaire du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Pour les artistes- interprètes, il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

4.2.1.1. Tournage en région (autre que l'Ile-de-France) et à l'étranger.

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

L'artiste-interprète pourra travailler 6 jours au cours d'une même semaine civile, dans la limite de :

- 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
- 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.

La 4e semaine en cas de tournage en région ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour). Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France.

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

Dans ce cas, et si l'artiste-interprète a travaillé les 5 premiers jours de la semaine, il lui sera octroyé une rémunération complémentaire correspondant à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel au prorata du nombre d'heures effectuées le 6e jour de la même semaine civile.

4.2.2. Repos hebdomadaire

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

4.2.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

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

Article 4.3 — Organisation des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.3.1. Plan de travail

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus. Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

4.3.2. Feuille de service

L'employeur remettra à l'artiste-interprète à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour chaque artiste-interprète.

4.3.3. Décompte individuel

L'employeur communiquera aux artistes-interprètes un décompte administratif individuel établi pour chaque journée de travail et signé par le directeur de production. Chaque décompte individuel indique notamment l'heure de début et de fin de la journée de travail constatée au terme de la journée pour chaque artiste-interprète.

Les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des artistes-interprètes sera effectué par le biais des décomptes individuels communiqués hebdomadairement aux artistes-interprètes.

Article 4.4 — Salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Le salaire versé à l'artiste-interprète au titre de la réalisation de sa prestation comprend également la rémunération de la fixation de cette prestation aux fins de son exploitation.

Par ailleurs, il est précisé que, sans préjudice des dispositions de l'article 3.1 du présent sous-titre, le salaire minimum indiqué en annexe III.1.A et les heures supplémentaires se définissent comme suit :

4.4.1. Engagement à la journée

La durée normale de référence de l'engagement à la journée est de 8 heures.

Le salaire journalier comprend :

- l'indemnisation de 1 heure de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
- 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage, postsynchronisation), rémunérées sur la base du salaire horaire de base auquel s'ajoute la majoration de courte durée de 75 % pour les 8 premières heures ;
- et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Dans le cadre de l'article L. 3122-2 du code du travail, il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de jours d'engagement prévus contractuellement + jours d'engagement ajoutés en cours d'exécution du contrat) × 8, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III.1.A comprend la rémunération de :

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

Il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de semaines prévues contractuellement + semaines ajoutées en cours d'exécution du contrat) × 40 ou × 48 en cas d'engagement sur une base de 6 jours, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

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

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1 — Frais de nourriture

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

En période de tournage, lorsque l'artiste-interprète regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration des artistes-interprètes en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'annexe III.1.B ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- attribution de titres-restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50 % de la valeur des titres. La valeur minimum du titre-restaurant est fixée à l'annexe III.1.B.

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

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

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au salarié si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe III.1.B.

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

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

Article 5.2 — Voyages

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des artistes-interprètes s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :

- voyages ferroviaires :
 - de jour : en 1re classe ;
 - de nuit : en couchette de 1re classe ;
- voyages aériens : en classe économique ;
- voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
- voyages maritimes : en 1re ou 2e classe.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, les voyages ferroviaires se feront en 2e classe.

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

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif, mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III. 1. B.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.

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

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3 — Obligation de logement sur place

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 3 heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'artiste-interprète lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond à :

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

L'artiste-interprète qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

Article 5.4 — Stipulations particulières

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Pour l'application du présent chapitre, des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum conventionnel.

Chapitre VI Droits et obligations de l'artiste-interprète

Article 6.1 — Discipline

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'artiste-interprète s'engage à interpréter son rôle de son mieux et avec tout son talent, à connaître son texte, à condition que ce texte soit remis au moins 5 jours à l'avance, à se conformer à tous les règlements du producteur et/ou des lieux où le film est tourné, ces règlements ne pouvant, en aucun cas, être en contradiction avec le présent sous-titre.

L'artiste-interprète doit en outre se présenter aux dates indiquées sur le contrat d'engagement et se conformer avec exactitude aux lieu et heure de convocation, tels qu'indiqués dans la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

Article 6.2 — Disponibilité. - Exclusivité des services

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'artiste-interprète ayant contracté d'autres engagements doit en informer le producteur avant la signature du contrat d'engagement.

L'artiste-interprète doit préciser au producteur les dates et heures auxquelles il doit être libéré pour lui permettre de remplir ces engagements, ceux-ci ne devant en tout état de cause pas être incompatibles avec l'exécution des obligations résultant du contrat avec le producteur.

Si l'employeur souhaite que l'artiste reste à sa disposition hors des périodes de travail et durant la semaine civile, il devra lui verser, pendant toute la durée de cette exclusivité, un salaire au moins égal au salaire hebdomadaire conventionnel minimum (base 5 jours) par semaine concernée.

Si l'employeur n'a pas usé de la clause d'exclusivité prévue ci-dessus, alors qu'une ou plusieurs dates envisagées pour les jours travaillés sont modifiées, les dates modifiées donneront lieu à versement du salaire de base pour ces dates dès lors que l'employeur n'a pas été en mesure d'observer un délai de prévenance de 72 heures minimum et que l'artiste-interprète est engagé sous contrat à terme précis.

En outre, l'artiste-interprète doit préciser avant la signature du contrat d'engagement, si l'existence d'obligations (telles qu'un contrat d'exclusivité) restreint, en ce qui le concerne, son engagement et/ou les exploitations du film.

Article 6.3 — Présence de l'artiste-interprète

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'artiste-interprète s'oblige à faire savoir au producteur tout changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées. Tous envois à l'artiste-interprète seront considérés comme reçus à temps au cas où le retard dans leur transmission ou le défaut de remise serait dû à l'omission par l'artiste-interprète de la notification d'un changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées.

L'absence ou le retard de l'artiste-interprète, sauf maladie, accident ou cas de force majeure, sont considérés comme fautes professionnelles graves qui peuvent être sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 6.5 ci-après.

Article 6.4 — Physique de l'artiste-interprète

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

A dater de la signature du contrat et pendant toute la durée de celui-ci, il est interdit à l'artiste-interprète :

- de participer à des occupations entraînant des risques graves ou anormaux pour sa santé ou pour sa vie ; cette interdiction s'applique particulièrement aux pratiques sportives ;
- de recourir à des opérations chirurgicales ou autres interventions sur le corps pratiquées non pour des raisons de santé mais pour des raisons d'esthétique.

Article 6.5 — Sanctions

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Tout manquement aux obligations mentionnées au présent chapitre peut entraîner la réparation du préjudice causé outre la rupture du contrat aux torts et griefs de l'artiste-interprète, le producteur reprenant alors sa liberté sous réserve de tous ses droits.

Article 6.6 — Costumes

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Dans le cas où l'artiste-interprète utilise sa garde-robe personnelle ou ses accessoires pour jouer son rôle, le producteur s'engage à souscrire pour cette garde-robe et ces accessoires une assurance « dommages » conforme aux usages de la profession.

Dans les cas où le producteur fournit tous les costumes et accessoires nécessaires au rôle, l'artiste-interprète doit consacrer, sur ses heures de liberté professionnelle, le temps nécessaire aux essayages, et ce, sans rémunération.

Sauf convention contraire, les costumes et accessoires visés à l'alinéa précédent restent la propriété du producteur.

Article 6.7 — Conditions d'accueil de l'artiste-interprète

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'employeur mettra à la disposition de l'artiste-interprète des installations confortables, sauf impossibilité matérielle résultant de difficultés particulières lors de certains tournages en extérieur.s

L'employeur devra s'organiser pour permettre aux artistes-interprètes de déposer leurs effets dans un lieu surveillé ou fermant à clé.

Cependant, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée en cas de perte, vol ou détérioration d'objets ou d'effets de prix, de valeurs (notamment en numéraire) apportés par l'artiste- interprète sur les lieux de travail ou lorsqu'ils résultent de l'imprudence ou de la négligence de l'artiste-interprète.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Conformément à l'article L. 212-2 du code de la propriété intellectuelle, le producteur doit faire figurer le nom de l'artiste-interprète au générique du film, sous réserve des dispositions du 4e alinéa ci-après.

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

Le producteur s'engage à imposer contractuellement les clauses de publicité figurant dans le contrat de chaque artiste-interprète à toutes les firmes qui distribueront ou éditeront le film considéré. Mais si le producteur fournit la preuve qu'il a rempli cette obligation, il ne saurait être tenu responsable des manquements constatés, l'artiste-interprète étant autorisé à ce sujet à agir directement vis-à-vis des ayants droit du producteur.

En l'absence de stipulations publicitaires contractuelles, le producteur a néanmoins le droit – et non l'obligation – de faire figurer le nom de l'artiste-interprète et de reproduire son image dans la publicité faite ou contrôlée par lui.

L'artiste-interprète n'a le droit de communiquer par tous moyens aucune annonce, photo, déclaration, interview, etc., relative à son travail dans le film, au film lui-même et à sa production en général sans l'autorisation préalable du producteur, et ce, même après la fin du contrat d'engagement.

Sous-titre II Acteurs de complément

Chapitre Ier Fonctions

Article 1.1 — Salariés visés

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Au sens du présent sous-titre, on entend par « acteur de complément » (y compris s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) :

- le figurant : on entend par figurant l'acteur de complément engagé pour figurer à l'image une présence qui revêt un caractère complémentaire à l'histoire, inscrite ou non au scénario et portée à la feuille de service ;
- la silhouette : on entend par silhouette l'acteur de complément dont le personnage est mentionné sur la feuille de service. Seront également considérés comme silhouettes les acteurs de complément apportant un vrai savoir-faire précis et spécifique et engagés comme tels. Seront également considérés comme silhouettes les figurants choisis comme silhouettes et désignés comme tels par la mise en scène le jour du tournage et en accord avec la production ;
- la silhouette parlante (jusqu'à 5 mots) fera l'objet d'un salaire spécifique prévu à l'annexe III.2.A. Au-delà de 5 mots, il sera établi un contrat d'artiste-interprète ;
- la doublure lumière, cadrage, texte : on entend par doublure lumière, doublure cadrage ou doublure texte l'acteur de complément dont l'intervention est nécessaire pour une mise en place et un réglage spécifiques de la lumière, des cadrages ou de la prise de son mais n'est pas requise pendant les prises de vues. Il n'apparaît donc pas à l'image ;
- la doublure image : on entend par doublure image l'acteur de complément qui remplace occasionnellement un artiste-interprète avec son accord à l'image lors du tournage de scènes particulières ou nécessitant un savoir-faire artistique spécifique que ne maîtrise pas l'artiste-interprète.

Des dispositions spécifiques pour les acteurs de complément engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique qui sera annexé.

Article 1.2 — Classification des emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Chapitre II Contrats de travail

Article 2.1 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et L. 7121-3 du code du travail et de l'article 13 du titre Ier de la présente convention collective, tout acteur de complément doit être titulaire d'un contrat de travail écrit et déclaré comme tel auprès des organismes de recouvrement des cotisations sociales.

Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre Ier et sauf impossibilité matérielle ou technique, le contrat de travail est remis à l'acteur de complément au début de la journée de travail, afin de lui permettre d'en prendre connaissance et de le signer. Il est rédigé en 2 exemplaires, un pour chaque partie. L'un d'entre eux devra être remis au salarié, signé par l'employeur, avant la fin de la première journée de travail.

L'employeur favorise l'embauche autant que possible d'acteurs de complément professionnels tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus.

Article 2.2 — Forme et contenu du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

2.2.1. Formules d'engagement

L'acteur de complément est engagé selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs périodes d'emploi inférieures ou égales à 5 jours consécutifs ; le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs périodes d'emploi égales à 5 ou 6 jours consécutifs ; le salaire hebdomadaire est composé de 5 cachets si la semaine de travail est de 5 jours ou de 6 cachets si la semaine de travail est de 6 jours ; le salaire hebdomadaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe. L'engagement à la semaine doit impérativement être proposé à l'acteur de complément au plus tard le jour de la première séance de travail, sans qu'il soit possible de modifier le contrat en engagement à la journée une fois le contrat signé, sauf accord entre les parties.

2.2.2. Mentions dans le contrat

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- le titre de l'œuvre cinématographique ;
- l'intitulé de la fonction ;
- la date de prise d'effet du contrat ;
- la durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
- le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
- l'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaire et cadres, et de l'institution de prévoyance ;
- la mention de la présente convention collective nationale ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 2.3 — Prise d'effet du contrat

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'employeur confirmera à l'acteur de complément sélectionné, au plus tard la veille 17 heures de la date prévue de prise d'effet de l'engagement, la date et l'heure de convocation du premier jour de travail par courriel de préférence, courrier postal ou SMS.

La convocation doit comporter la raison sociale de l'employeur et son adresse postale.

En cas d'annulation de la date prévue de prise d'effet de l'engagement notifiée à l'acteur de complément dans les délais précités, une nouvelle date de prise d'effet sera proposée par l'employeur pour le même tournage.

A défaut de notification au plus tard la veille de la date prévue de prise d'effet, l'employeur devra verser à l'acteur de complément un dédit forfaitaire équivalant à un salaire journalier minimum garanti par jour annulé.

Chapitre III Conditions de travail

Article 3.1 — Majorations conventionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

3.1.1. Travail de nuit (1)

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail

effectuées :

- pour la période du 1er avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1er octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio, agréé entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :

- le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % et, au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de travail est majoré de 100 %.

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

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad hoc à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1er novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours s'ajoutent :

- dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %.

3.1.4. Cumul

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié ne se cumulent pas. Seule la majoration la plus avantageuse est retenue.

Le cumul de ces différentes majorations sur une même heure est plafonné à 200 % du salaire horaire de base (lequel est augmenté, le cas échéant, de la majoration de courte durée indiquée à l'art. 3.2 ci-après). La majoration pour travail du 1er Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les majorations de courte durée et les indemnités prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Article 3.3 — Répétitions

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Toute répétition organisée par la production avant la ou les dates de tournage de l'acteur de complément fait l'objet d'un complément de

rémunération qui ne peut être inférieure aux montants prévus dans l'annexe III.2.B.

Article 3.4 — Réenregistrements (retakes)

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Article 3.5 — Changement ou modification de la fonction

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Si, après la conclusion du contrat de travail, l'employeur se propose de confier à l'acteur de complément une autre fonction que celle prévue au contrat, ce changement devra être formalisé par tout moyen écrit communiqué à l'acteur de complément avant la fin de la journée.

Article 3.6 — Local figuration. - Table régie

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

Article 3.7 — Indemnisation pour costumes et accessoires, essayages

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Lorsqu'il est demandé à l'acteur de complément de fournir lui-même un costume spécifique ou un accessoire de jeu, une indemnité, constitutive de frais professionnels, est versée. Le montant minimum de cette indemnité est fixé en annexe III.2.B.

Tout costume ou accessoire de jeu fourni par l'acteur de complément, s'il est devenu inutilisable à l'issue d'une journée de travail, lui sera remboursé ou remis en état par la production sur justificatif.

Tout acteur de complément ayant répondu à une convocation de la production pour un essayage percevra une indemnité prévue en annexe III.2.B. S'il doit y avoir plusieurs séances d'essayage, il sera dû autant d'indemnités que de séances d'essayage effectuées.

Chapitre IV Durée du travail

Article 4.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Organisation quotidienne du travail

4.1.1. Durée quotidienne du travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois les spécificités de l'organisation du travail inhérentes à la production cinématographique nécessitent certains aménagements de cette durée. Ainsi, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures dans les situations suivantes :

- terminaison d'une séquence en cours ;
- nécessité de combler un retard dû à un imprévu exceptionnel ;
- disponibilité limitée de personnes, de matériels ou de décors ;
- temps exceptionnel de préparation et/ou de mise en place de l'équipe artistique.

4.1.2. Amplitude et repos quotidien

4.1.2.1. L'amplitude journalière de l'acteur de complément comprend :

- à titre exceptionnel, pour les tournages en décors naturels nécessitant 50 acteurs de complément ou plus, un temps d'émargement pouvant aller jusqu'à 30 minutes maximum à partir de l'heure de la convocation ne sera pas décompté comme temps de travail effectif mais sera pris en compte dans l'amplitude quotidienne ;
- le cas échéant, le temps de maquillage, d'habillage, de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, qui n'est pas constitutif de temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes par jour, est indemnisé conformément au barème figurant en annexe ; au-delà de 30 minutes, ce temps est intégré dans le décompte du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- l'arrêt pour les repas et les pauses, non constitutif de temps de travail effectif ;
- les heures de travail effectif.

L'amplitude journalière, hors temps d'émargement, ne devra pas excéder 12 heures.

Elle pourra être toutefois portée à 13 heures dans les cas visés à l'alinéa 2 de l'article 4.1.1 ci-dessus. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 heures lorsque l'amplitude est de 13 heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain lorsque l'acteur de complément est engagé sur au moins deux journées consécutives.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique et publicitaire, en particulier la nécessité d'assurer la

continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, lorsque l'acteur de complément enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit.

Dans le cas exceptionnel où les 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne peuvent être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une majoration spécifique qui ne pourra être inférieure à 25 % du salaire horaire de base pour chaque heure concernée (indemnité pour « heures anticipées »).

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante si l'acteur de complément est engagé sur plus d'une semaine.

4.1.3. Pauses

Pause repas :

Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 heure en principe, sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.

Autres pauses :

Une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après 5 à 6 heures de travail.

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

Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 de travail, par dérogation à l'article L. 3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les 3 heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes ;
- travailleurs handicapés.

4.1.4. Journée continue

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

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

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

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

Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur, conformément à l'article 5.1 du présent sous-titre.

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

4.2.1.1. Tournage en région (hors Ile-de-France) et à l'étranger

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

Les acteurs de complément pourront travailler 6 jours au cours de la même semaine civile, dans la limite de :

- 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
- 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.

La 4e semaine en cas de tournage en région, ou la 7e semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre Ier, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour).

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

4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

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

En outre, en cas de recours à la semaine de 6 jours, une majoration spécifique de 50 % du salaire horaire de base, qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent sous-titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6e jour, à l'exception d'une fois par tournage.

4.2.2. Repos hebdomadaire

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

Article 4.3 — Organisation des horaires de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.3.1. Plan de travail

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus. Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

4.3.2. Feuille de service

La feuille de service est affichée quotidiennement à un endroit visible et accessible par tous les acteurs de complément. L'employeur remettra à l'acteur de complément qui assure la fonction de doublure à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain. Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour l'acteur de complément.

4.3.3. Feuille d'émargement

L'employeur fera signer une feuille d'émargement par chaque acteur de complément, au début et à la fin de sa journée de travail, et mentionnant son heure d'arrivée et son heure de départ. La fin de la journée de travail se définit comme l'heure à laquelle l'acteur de complément, après déshabillage éventuel, signe la feuille d'émargement une fois qu'y est inscrite l'heure précise de son départ.

Article 4.4 — Salaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

4.4.1. Engagement à la journée

Le salaire minimum journalier prévu en annexe comprend la rémunération de 8 heures de travail effectif. Les heures effectuées au-delà de la 8e heure de travail effectif de l'acteur de complément dans la même journée bénéficient des majorations spécifiques suivantes :

- majoration de 25 % du salaire horaire de base pour les 9e et 10e heures de travail ;
- majoration de 50 % du salaire horaire de base pour les 11e et 12e heures de travail.

Dans l'hypothèse où le cumul de plusieurs jours de travail par un acteur de complément engagé par un même employeur au cours d'une même semaine civile entraîne un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, l'acteur de complément percevra en plus de ses salaires journaliers un complément de rémunération pour chaque heure supplémentaire de 25 % du salaire horaire de base, en lieu et place des majorations prévues à l'alinéa précédent.

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu en annexe comprend la rémunération de :

- 40 heures de travail effectif pour une semaine de 5 jours, dont 5 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base ;
- 48 heures de travail effectif pour une semaine de 6 jours, dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base.

Les heures de travail effectif effectuées au-delà du temps de travail effectif couvert par la rémunération ci-dessus sont rémunérées aux taux suivants :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
 - 125 % du salaire horaire de base jusqu'à la 48e heure de travail effectif ;
 - 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif ;
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
 - 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49e heure de travail effectif.

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

Chapitre V Défraiements et voyages

Article 5.1 — Frais de nourriture

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

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

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

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud, sauf impossibilité. Par ailleurs, dans toute la mesure du possible, les acteurs de complément bénéficieront des mêmes prestations de repas que les autres membres des équipes de tournage.

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

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée à l'acteur de complément si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé en annexe.

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

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

Article 5.2 — Voyages

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des acteurs de complément s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :

- voyages ferroviaires : en 2e classe ;
- voyages aériens : en classe économique ;
- voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
- voyages maritimes : en 2e classe.

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

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement, qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III. 2. B.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.

Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont rémunérées dans le cadre du salaire versé au titre du travail effectué ces jours-là.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

Article 5.3 — Obligation de logement sur place

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 3 heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'acteur de complément lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond :

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

L'acteur de complément qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

Article 5.4 — Trajet individuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Pour les salariés utilisant les transports en commun, leurs frais seront remboursés dans des conditions préalablement définies avec la production.

En cas d'utilisation du véhicule personnel en accord avec la production, il sera appliqué le barème fiscal 4 CV (voitures) ou 1 à 2 CV (moto) des indemnités kilométriques aux trajets aller-retour, avec une franchise de 10 km par trajet.

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

(ARRÊTÉ du 31 mars 2015 - art. 1)

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

Chapitre Ier Fonctions

Article I.1 — Salariés visés

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

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

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

A travers les présentes dispositions de la classification, les signataires de la présente convention réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les salariés permanents et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

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

Les salariés permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

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

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

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La technicité de l'emploi est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le degré d'autonomie et d'initiative est apprécié selon la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

I. 2.2. Classification des emplois cadres et non cadres

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

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

I.2.3. Présence continue, présence effective, ancienneté

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

I. 2.3.1. On entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours.

I.2.3.2. On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 16 du titre Ier concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :

- les congés payés ;
- le congé maternité, paternité et adoption ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser la formation syndicale ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation en vigueur.

I.2.3.3. Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, dès le premier jour de travail, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours mais également de la présence continue au titre des contrats de travail antérieurs du salarié, avec le même employeur dans la même entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé.

Chapitre II Contrats de travail

Article II.1 — Principes généraux

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés

relevant du présent titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

Article II.2 — Égalité professionnelle et absence de discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

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

Il est précisé en outre qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail.

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

Article II.3 — Conclusion du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant. L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
- la nature du contrat
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ; la date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ;
- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance).

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminée, il précisera également :

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

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

Article II.4 — Contrat de travail à durée indéterminée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

II. 4.1. Période d'essai

a) Objet et durée :

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

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

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :

- salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
- salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 mois maximum.

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié, par avis écrit et motivé notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale dans le respect d'un délai de prévenance égal à l'une des durées de préavis ci-dessous décrites.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

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

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

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

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

Dans le cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, un délai de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à partir de 8 jours de présence.

II. 4.2. Rupture du contrat à durée indéterminée

II. 4.2.1. Procédure :

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et la procédure y afférente, sont ceux prévus par le Code du travail.

a) Licenciement :

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

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L. 1232-2 du code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L. 1232-4 du code du travail.

b) Démission :

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

c) Rupture conventionnelle :

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

d) Mise à la retraite :

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II. 4.2.3-Indemnité de licenciement » du présent titre.

e) Départ volontaire à la retraite :

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ en retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L. 1237-9 et D. 1237-1 et suivants du code du travail.

II. 4.2.2. Préavis :

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque est

fixée comme suit :

- salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois ;
- salarié cadre : 3 mois ;
- ces durées de préavis sont majorées de 1 mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :

- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L. 1234-5 et suivants du code du travail ;
 - en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis.
- Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. A défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II. 4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

II. 4.2.3. Indemnité de licenciement :

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Pour les salariés dont l'ancienneté est comprise entre 6 et 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis : un cinquième de rémunération mensuelle.

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté, au pro rata temporis :

- un quart de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à dix ans ;
- un tiers de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de dix ans.

Conformément aux dispositions légales, le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;
- soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) Tout salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit à une majoration de 25 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a et b du présent article.

Les dispositions du présent article II. 4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.5 – Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Conformément aux dispositions de l'article 14 du titre Ier, l'engagement d'un salarié relevant du titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du titre Ier et aux dispositions du code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

A l'exception des cas où le contrat à durée déterminée est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

a) Conditions de renouvellement :

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L. 1243-13 du code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L. 1242-3 du code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :

- au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée totale du contrat de travail à durée déterminée, incluant son ou ses renouvellements éventuels, ne peut excéder la durée maximale prévue au point b du présent article.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

b) Durée maximale du contrat :

Conformément à l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1243-13 du code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L. 1242-8-1 du code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, etc.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 du code du travail.

c) Rupture anticipée du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L. 1243-1 du code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

Conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail, la rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée à l'initiative de l'employeur en dehors des cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat, sans préjudice de l'indemnité de fin de contrat prévue à l'article L. 1243-8 du code du travail.

La rupture anticipée du contrat de travail à l'initiative du salarié en dehors des cas prévus aux articles L. 1243-1 et L. 1243-2 du code du travail emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, cette situation ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

d) Indemnité de fin de contrat :

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :

- faute grave du salarié ;
- refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- force majeure.

Article II.6 — Changement de résidence

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière. Plusieurs devis seront proposés et l'employeur pourra choisir entre ceux-ci. De plus, il sera versé à l'intéressé une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, tant que la nouvelle résidence n'est pas habitable alors que le salarié a commencé son travail sur son nouveau lieu de travail.

Chapitre III Congés

Article III.1 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du titre Ier, notamment les dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur de ses droits acquis et non épuisés.

Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

Article III.2 — Congés de maternité, de paternité et pour adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé de maternité, le congé parental, le congé de paternité, le congé postnatal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 1225-1 et suivants du code du travail.

Chapitre IV Durée du travail

Article IV.1 — Durées maximales du travail et repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

IV.1.1. Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité ;
- 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DRIEETS ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DRIEETS.

IV.1.2. Surcroît temporaire d'activité

Le présent chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent titre IV, que dans les limites suivantes :

- la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié ;
- il ne peut y avoir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

IV.1.3. Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1. Conformément à l'article 23 du titre Ier, tout salarié relevant du présent titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

IV.1.3.2. Conformément à l'article 23 du titre Ier, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4. Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2 — Travail du dimanche et des jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

IV. 2.1. Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du titre Ier, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent titre et des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, le travail du dimanche peut être autorisé au regard de circonstances exceptionnelles (*festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes ...*) (1), mais ne saurait excéder plus de dix dimanches par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV. 1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100 % du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV. 2.2. Travail un jour férié

Jours fériés autres que le 1er Mai :

En application de l'article 17 du titre Ier, un jour férié (excepté le 1er Mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un

événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :

- majoration de 100 % du salaire journalier ;
- octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

Statut particulier du 1er Mai :

En application de l'article L. 3133-6 du code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1er Mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100 % relative au travail du 1er Mai, à une majoration de 100 % du salaire journalier.

(1) Les termes « (festival, phase de développement et/ ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ ou internationale, clôture des comptes ...) » sont exclus de l'extension, dans la mesure où certaines des activités listées en exemple ne remplissent pas les critères permettant à un employeur de déroger au repos dominical, conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, et que par ailleurs, cette liste semble limiter les cas de recours au travail du dimanche.

(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Article IV.3 — Organisation et durée collective du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

IV. 3.1. Salariés soumis à un horaire collectif de travail

Les dispositions du présent article sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé fixé pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène, à l'intérieur de chaque établissement, département et/ ou service et/ ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L. 3171-1 du code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du titre Ier, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du titre Ier, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les entreprises de 50 salariés et plus et dans la limite de neuf semaines pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3121-45, L. 3171-1, D. 3121-25, D. 3121-27 et D. 3121-28 du code du travail.

L'employeur peut également organiser la durée du travail sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année dans les conditions prévues par le présent accord à l'article IV. 3.2.

Les salariés visés à l'article IV. 5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV. 3.2. Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3121-41 à L. 3121-47 du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet, conformément à l'article L. 3121-43 du code du travail.

§ 1. Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1er janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence s'apprécie dans les mêmes conditions que celle applicable aux salariés en contrat à durée indéterminée.

Lorsque le contrat débute ou arrive à échéance en cours de période de référence, il convient d'appliquer la règle définie au § 4 du présent article.

§ 2. Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité social et économique et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§ 3. Prise en compte des absences

a) Calcul du maintien ou de la déduction de salaire

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident, l'horaire retenu pour le calcul du maintien de salaire est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, quels que soient la durée ou l'horaire de travail en vigueur au moment de cette absence.

Les absences non rémunérées et non indemnisées sont comptabilisées en tenant compte de la durée de travail réelle que le salarié aurait effectuée s'il avait été présent.

b) Valorisation des absences

La présente section vise à vérifier qu'en fin d'année, le nombre d'heures rémunérées au titre du lissage sur la base de l'horaire moyen de 35 heures correspond au nombre d'heures effectivement travaillées à prendre en compte pour l'aménagement annuel du temps de travail.

Les heures d'absences doivent être décomptées en fonction de l'horaire réel planifié le jour ou la semaine de l'absence. Il convient donc de prendre en compte l'horaire collectif réel effectué pendant l'absence du salarié pour vérifier quelle aurait été sa durée de travail s'il avait été présent et la comparer à la durée annuelle de travail.

c) Seuil de déclenchement des heures supplémentaires

1. Cas du salarié absent du fait d'une maladie ou d'un accident

Lorsque le salarié est absent du fait d'une maladie ou d'un accident pendant une période haute d'activité, le seuil annuel de déclenchement des heures supplémentaires doit être réduit de la durée de cette absence, évaluée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de travail, soit 35 heures.

Exemple :

Un salarié est en arrêt maladie pendant trois semaines au cours de la période de référence.

1re étape : la durée de son absence est évaluée à $35 \times 3 = 105$ heures.

2e étape : le seuil de déclenchement des heures supplémentaires qui lui est applicable est égal à $1\,607 - 105 = 1\,502$ heures.

Les heures de travail effectuées par le salarié au-delà de 1 502 heures au cours de la période de référence doivent donner lieu au paiement d'heures supplémentaires.

2. Absences non rémunérées

Les heures d'absence non rémunérées doivent être déduites pour le décompte des heures supplémentaires effectué en fin de période, ces heures d'absence ne pouvant être assimilés à du temps de travail effectif.

§ 4. Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

a) Détermination de la période de référence

Lorsque la période de référence définie au § 1 a n'est pas effectuée dans son intégralité du fait d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année, une période de référence écourtée est calculée au pro rata temporis sur la base de 35 heures hebdomadaires.

b) Heures supplémentaires

À la fin de la période de référence ou à l'issue du contrat de travail, les heures accomplies au-delà de 35 heures hebdomadaires sont des heures supplémentaires.

Ces heures supplémentaires éventuelles sont décomptées en fin de période de référence ou à l'issue du contrat de travail.

Au cours de la période de référence, lors des semaines pendant lesquelles la durée du travail est inférieure à 35 heures, le salaire est maintenu sur la base de 35 heures.

c) Régularisation des compteurs

À la fin de la période de référence, si le salarié a accompli une durée de travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il lui est versé un complément de rémunération équivalent à la différence de rémunération correspondant aux heures réellement effectuées et celle correspondant aux heures rémunérées.

Lorsque les salaires versés sont supérieurs au nombre d'heures réellement accomplies, l'accord d'entreprise détermine les règles applicables en cas de trop-perçu.

En cas de rupture du contrat de travail pour un motif économique, de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou de dispense de préavis à l'initiative de l'employeur, le salarié conserve le trop-perçu éventuellement acquis.

§ 5. Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est

établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles sont payées à la fin de la période de référence.

En cas d'arrivée ou départ en cours d'année, il convient d'appliquer la règle mentionnée au § 4.

§ 6. Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). ». Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence	Nombre de JRTT
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de JRTT pris chaque trimestre ou de 50 % de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

A défaut de compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§ 7. Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeureraient au bénéfice du salarié.

§ 8. Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente convention, constituent des heures supplémentaires :

1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles ;

2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence ;

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du titre Ier, à savoir :

– de la 36^e à la 43^e heure : 25 % ;

– à partir de la 44^e heure : 50 %.

a) Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il peut cependant être dépassé, dans la limite de 300 heures, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :

– à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;

– à 130 heures en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV. 5 du présent chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du comité social et économique, s'il existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L. 3121-30, L. 3121-33, L. 3121-38, L. 3121-39 et D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

b) Repos compensateur de remplacement

Tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent « temps pour taux », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique, s'il existe.

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

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Article IV.4 — Forfait jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Compte tenu de sa nature, la conclusion d'une convention de forfait en jours doit être justifiée par la particularité des missions confiées au salarié et apporter les garanties nécessaires à la protection de sa santé, dans les conditions indiquées ci-après.

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation du comité social et économique dans les entreprises dans lesquelles il aura été mis en place, en application de l'article L. 2312-26 II 5° e).

À cet effet, l'employeur remet chaque année à cette instance un rapport faisant état des lieux sur :

- le nombre de salariés soumis à la convention de forfait en jours ;
- la charge de travail de ces salariés ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à la convention de forfait en jours.

IV. 4.1. Mise en place et fonctionnement du forfait jours

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié (e) s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

La convention de forfait doit être établie par écrit et comprend une clause de réversibilité. Celle-ci prévoit que le salarié peut, à l'issue de l'entretien annuel prévu ci-dessous, revenir au décompte horaire sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :

- le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent titre IV ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
- les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du titre Ier. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour les années incomplètes.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, le nombre de jours de travail est calculé au pro rata temporis, en tenant compte du nombre de jours calendaires de présence sur l'année N, du nombre de jours de congés payés non acquis et du nombre de jours fériés coïncidant avec un jour ouvré.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

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

La rémunération du forfait en jours tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification du salarié, majoré de 10 % lorsque le forfait est de 218 jours.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

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

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

IV. 4.2. Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L. 3121-62 du code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article IV. 1.3 du présent chapitre.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode autodéclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25 % de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50 % de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-64 II 2° du code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80 % de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

IV. 4.3. Modalités du droit à la déconnexion

Afin de garantir le respect du droit à la santé et au repos des salariés soumis au forfait-jours, un accord d'entreprise, ou à défaut, une charte d'entreprise établie par l'employeur et soumise à l'avis du comité social et économique, prévoit les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion, dans les conditions prévues aux articles L. 2242-17-7°, L. 3121-64 et L. 3121-65 du code du travail. La convention de forfait individuelle conclue avec le salarié prévoit aussi ces modalités.

Dans ce but, l'accord d'entreprise, ou à défaut, la charte établie par l'employeur, et la convention de forfait indiquent notamment que lors des temps de repos et en dehors des jours travaillés, le salarié est présumé non connecté mais que toutefois, pendant ces périodes :

- l'usage des outils de communication à distance doit être justifié par des circonstances de caractère exceptionnel et par l'urgence ;
- s'il est indispensable de contacter le salarié du fait d'une situation d'urgence, la communication écrite doit être privilégiée ;
- dans le cadre de cette urgence, l'envoi des courriels et appels doit être limité au strict nécessaire ;
- il ne peut pas être tenu rigueur au salarié de ne pas avoir répondu à des appels ou courriels professionnels.

Article IV.5 — Forfait sans référence horaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent Titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de l'entreprise.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail, au compte épargne temps, aux congés d'articulation entre la vie personnelle et familiale prévus aux articles L. 3142-1 à L. 3142-35 du code du travail, aux congés pour engagement associatif, politique ou militant prévus aux articles L. 3142-36 à L. 3142-104 du code du travail, au congé et à la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise prévus aux articles L. 3142-105 à L. 3142-124 du code du travail, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau I de qualification indiqué en annexe du présent titre.

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

Article IV.6 — Travail à temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 19 juillet 2022

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux premier, quatrième et cinquième alinéas de l'article L. 3123-5 du code du travail.

IV. 6.1. Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale du travail, conformément à l'article L. 3123-1 du code du travail.

IV. 6.2. Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV. 6.3. Durée de travail minimale

En application des articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

1° Conformément au sixième alinéa de l'article L. 3123-7 code du travail, une durée du travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.

2° De même, conformément au septième alinéa de l'article L. 3123-7 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (art. L. 3123-7, al. 3) ;
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (art. L. 3123-7, al. 4 et 5)(1).

3° Enfin, conformément à l'article L. 3123-19 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8 heures par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24 heures pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/ comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7 heures ou 3 h 30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV. 6.4. Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :

-10 % pour les heures accomplies jusqu'au 10e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;

-25 % pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV. 6.5. Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-22 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25 %.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV. 6.6. Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV. 6.7. Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité social et économique, s'il existe, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

IV. 6.8. Égalité de traitement

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié à temps complet qui, à qualification égale, occupe un emploi équivalent dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus à temps complet, notamment en ce qui concerne l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.

IV. 6.9. Répartition de la durée du travail au cours de la journée

La durée minimale de travail continue au cours de la journée est fixée à deux heures.

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures

(1) L'alinéa 6 de l'article IV. 6.3. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 3123-7 du code du travail relatif au remplacement d'un salarié absent.

(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Chapitre V Frais et voyages

Article V.1 — Frais de transport

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

L'employeur prend en charge la moitié du coût de l'abonnement aux transports en commun ou aux services publics de location de vélos souscrit par le salarié pour ses déplacements entre sa résidence habituelle et son lieu de travail, conformément aux dispositions des articles

Article V.2 — Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

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

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

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

L'indemnité est payée sur un rythme hebdomadaire et d'avance. En cas de déplacement à l'étranger, le montant de l'indemnité est calculé en monnaie du pays intéressé.

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

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

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

Article V.3 — Voyages

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du titre Ier de la convention collective, sont, dans tous les cas, à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (visas notamment) ou des frais divers liés au déplacement.

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

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

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

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

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

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

Article V.4 — Frais de déménagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

En cas de changement de lieu de résidence lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égale à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1 h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1 h 30.

Article V.5 — Mutation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions

par le salarié.

Chapitre VI Salaires

Article VI.1 — Salaire minimum

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que leur niveau de qualification et leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise, employé A, B) sont annexés au présent titre.

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

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1.2.1 du présent titre.

À expérience équivalente, il est garanti le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel est vérifié en le comparant avec le salaire réellement perçu sur la période considérée.

S'il s'avère que la rémunération versée est inférieure au salaire minimum conventionnel, un complément devra être versé afin d'atteindre ce montant.

Les primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie.

Le contrat de travail du salarié doit préciser sa fonction, son niveau de qualification, sa classification, son salaire, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels) ne peut être inférieur au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut être affecté temporairement à d'autres emplois équivalents ou supérieurs. Dans ce cas, pendant toute la durée de cette affectation, il perçoit une indemnité correspondant à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle fonction, son nouveau niveau de qualification, sa nouvelle classification, son nouveau salaire, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2 — Plancher de rémunération annuelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi-mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3 — Expérience acquise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Afin de tenir compte et de valoriser l'expérience acquise par un salarié au sein d'une même entreprise, celui-ci verra son salaire minimum de base (1) hors « compléments », augmenté du pourcentage suivant :

- 5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5 % ci-dessus) ;
- 15 % après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10 % ci-dessus).

Ces pourcentages, introduits par l'avenant du 29 juillet 2016 relatif au titre IV, sont revalorisés par l'avenant relatif au titre IV du 19 juillet 2022. Ils cessent donc de s'appliquer à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, et plus précisément du présent article modifié.

À titre transitoire, il est précisé que les salariés bénéficiant déjà, lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle rédaction du présent article, d'une majoration de leur salaire au titre de l'expérience acquise ou de l'ancienneté, ne pourront subir une réduction du taux de la majoration qui leur est applicable.

Dès lors, à compter de l'entrée en vigueur de cet avenant, le salaire minimum de base (1) hors « compléments », est augmenté de :

- 4 % après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 7 % (incluant les 4 % ci-dessus) entre 6 ans et 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 11 % (incluant les 7 % ci-dessus) entre 9 ans et 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 % (incluant les 11 % ci-dessus) après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

L'application de cette majoration ne saurait avoir d'effet rétroactif ni se cumuler avec les majorations applicables avant l'entrée en vigueur de l'avenant portant révision du titre IV.

(1) Correspondant au niveau de qualification du salarié.

Article VI.4 — Réévaluation des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.

Chapitre VII Santé, prévoyance

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Les entreprises seront dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

Chapitre VIII Formation professionnelle

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 27 octobre 2016

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, l'accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'audiovisuel. Selon les termes de cet accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent titre IV.

ANNEXES

Annexe I : Techniciens de la production cinématographique - Grille de salaires minimaux garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte

Grille de salaires minimaux garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 février 2017

Annexe I

Techniciens de la production cinématographique

Grille de salaires minimaux garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte

Les salaires minimaux sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base, plus 4 heures majorées de 25 %.

Le montant du salaire hebdomadaire base 39 heures du premier assistant costumes cinéma est fixé à 1 300,00 €.

(voir textes salaires)

Rémunération conventionnelle des réalisateurs

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er août 2013

(voir textes salaires)

Annexe II : Techniciens de la production cinématographique - Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 17 février 2017

Annexe II

Techniciens de la production cinématographique

Grille de salaires minima hebdomadaires comprenant des durées d'équivalence :

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Salaires minimaux garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI, et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Fonction	Hebdomadaire sur 5 jours de tournage
----------	--------------------------------------

	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires
1er assistant costumes cinéma	43	46	1 462,50
Fonction	hebdomadaire sur 6 jours de tournage		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires
1er assistant costumes cinéma	52	56	1 933,75

(voir textes salaires)

Annexe III : Techniciens de la production cinématographique - Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut choisir de ne pas y recourir.

Le recours aux dispositions de l'annexe III s'applique exclusivement à la production de films de long métrage agréés.

Il est rappelé que l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale de la production cinématographique s'applique dans les relations entre employeurs et salariés dans le cadre des films produits selon le dispositif prévu à l'annexe III, notamment les majorations prévues au chapitre VI du titre II (heures supplémentaires, travail de nuit, travail du dimanche, contrats courts, etc.). Par conséquent, la dérogation instaurée par la présente annexe concerne exclusivement les grilles de salaires minima applicables aux techniciens et au réalisateur.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Elle est présidée par un des représentants du collège employeurs.

Le fonctionnement de cette commission paritaire est régi par un règlement intérieur défini en annexe I du présent avenant.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir à l'annexe III pour les productions de leurs films.

La commission fait parvenir au producteur et au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Le producteur ne peut présenter valablement au CNC une demande d'agrément en passant outre cette décision conventionnelle.

Article 2 — Critères

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux “ recettes nettes producteur ” d'un film qui remplit les six critères cumulatifs suivants :

1. Le budget

Pour les films de fiction, le budget prévisionnel ne dépasse pas 3,1 millions d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, le budget prévisionnel ne dépasse pas 0,6 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production, étant précisé que ces budgets s'entendent hors imprévus et hors frais financiers.

2. Le ratio de 18 %

La masse salariale effective brute des personnels techniques sous contrat de travail de droit français est au moins égale à 18 % des dépenses françaises du budget prévisionnel du film.

3. Le ratio de 80 %

Pour les films de fiction, la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération salariale du réalisateur) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents afférentes telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

Pour les films documentaires, la masse salariale effective brute des personnels techniques (rémunération salariale du réalisateur incluse) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et artistes interprètes (incluant les BNC), ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel du film hors imprévus et hors frais financiers.

4. La réunion préalable de l'équipe

Dans le mois qui précède la présentation du dossier à la commission, le producteur s'engage à réunir le réalisateur et les techniciens

engagés ou pressentis, et ce afin :

- de leur exposer explicitement l'état des financements du film, du devis prévisionnel et du plan de travail ;
- d'examiner la nécessité et les conditions de recours à l'annexe III en chiffrant la différence avec l'application de l'annexe I ;
- d'étudier, en concertation avec tous les techniciens présents, les alternatives organisationnelles et artistiques pour mener à des réductions de dépenses, de temps de travail, ou des augmentations salariales, notamment à travers la possibilité de relèvement du pourcentage de non mise en participation des salaires.

Les informations favorisant un réel échange lors de la réunion préalable seront transmises aux participants en amont de la réunion.

En fiction, cette réunion préalable réunit a minima : le réalisateur, le directeur de production, le premier assistant réalisateur et 8 techniciens dont 5 chefs de poste de différentes branches au sens de l'article 2 du titre II de la CCNPC.

En documentaire, elle réunit a minima (lorsque les postes sont pourvus) : le réalisateur, le directeur de production, le directeur de la photographie, le premier assistant réalisateur, le chef opérateur du son, le chef monteur image.

Elle donne lieu à une feuille d'émargement signée par chacun des participants qui est jointe au dossier de demande d'application de l'annexe III.

5. La localisation du tournage

L'annexe III s'applique pour la production de films agréés, majoritairement tournés en France, sauf raisons artistiques liées au scénario.

6. Le plafonnement obligatoire du salaire des artistes interprètes

Conformément à l'annexe III-1-C du titre III de la CCNPC, les salaires consentis aux artistes interprètes sont obligatoirement inférieurs ou égaux à 5 fois le salaire minimum prévu par l'annexe précitée.

Au vu du dossier transmis par le producteur, la commission vérifie que les six critères énumérés ci-dessus sont remplis.

L'examen de la commission porte exclusivement sur les six critères précités, sous réserve du contrôle renforcé prévu à l'article 3 pour les coproductions minoritaires françaises.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production, étant précisé que la consommation des imprévus portant le budget au-delà de 3,1 millions d'euros devra donner lieu à un examen spécifique par la commission paritaire, qui confirmera ou non le bénéfice de l'annexe.

Article 3 — Contrôle renforcé des coproductions minoritaires françaises

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Dans le cas des coproductions minoritaires [coproductions dont la part de financement français est relativement plus faible que la part d'un coproducteur étranger], l'examen de la commission tient compte également d'éléments servant à apprécier l'équité de l'application de l'annexe III aux techniciens engagés sous contrat de travail de droit français. Ces éléments sont :

- la part de dépenses françaises dans le budget total du film ;
- le nombre de salariés engagés par le producteur français ;
- le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français ;
- la part de masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises) ;
- le niveau des salaires des techniciens et artistes-interprètes engagés à l'étranger (cotisations et contributions sociales comprises) ;
- les pays coproducteurs et leurs parts de coproduction et de dépenses dans le budget total du film.

Ces informations doivent être transmises par la société de production à La commission paritaire dérogatoire en vue de l'examen préalable de la demande d'application de l'annexe III. Au vu de ces éléments, les membres de la commission en débattent.

La délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Tout refus de délivrance de la dérogation est motivé et transmis à la société de production.

La société de production peut, si elle le souhaite et après modification éventuelle de son dossier, redéposer une demande d'application de l'annexe III tenant compte du ou des motifs de refus de La commission.

Article 4 — Clauses contractuelles obligatoires

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Les contrats de travail des techniciens doivent comprendre des clauses informatives sur les obligations spécifiques de l'employeur issues de l'application du régime de la présente annexe, notamment en ce qui concerne : l'obtention de la dérogation, l'organisation de la réunion préalable, la transmission annuelle des redditions de comptes, l'application des dispositions de la convention collective et les modalités de calcul, de répartition et de versement des intéressements. Des clauses types sont proposées en annexe III du présent avenant.

Article 5 — Salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à un socle de 850 € bruts de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II ne sont pas éligibles à l'annexe III.

Les salaires conventionnels de l'annexe III sont calculés en appliquant la formule suivante : socle de 850 € + (37 % [Salaire minimum hebdomadaire Annexe I – 850 €]).

La valeur de ce socle évolue proportionnellement aux réévaluations de salaires négociées par les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique dans le cadre des négociations semestrielles obligatoires ou de toute autre négociation.

Le producteur peut fixer un pourcentage supérieur à 37 % à condition qu'il soit appliqué de manière identique à tous les techniciens éligibles à l'annexe III. La formule de calcul des salaires de l'annexe III doit toujours s'appliquer de façon uniforme à l'ensemble des techniciens engagés sur le film.

Dans ce cas, le producteur transmet une note à la commission dans laquelle il précise le pourcentage appliqué.

Lorsque le nombre d'heures de travail garanties s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, le salaire minimum garanti est calculé en respectant les modalités suivantes :

1. Un taux horaire est calculé comme suit : salaire de référence garanti pour 39 heures de travail en application de l'annexe III du titre II/40.
2. Ce taux horaire est multiplié par le nombre d'heures de travail garanti avec équivalences, avec application d'une majoration de 25 % de la 36e à la 43e heure, de 50 % de la 44e à la 48e heure et de 75 % à partir de la 49e heure.

Les grilles de salaires minima applicables aux salariés relevant de la présente annexe III figurent en annexe du titre II de la CCNPC.

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon la présente annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires de l'annexe III est de droit à compter de l'obtention de la dérogation préalablement à l'agrément des investissements.

Néanmoins, leur application dès le début de la période de préparation, lorsque celle-ci a déjà commencé au moment de la présentation du dossier de demande d'application de l'annexe III auprès de la commission paritaire dérogatoire, est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens (cf. clauses types en annexe III du présent accord). Si la dérogation n'est finalement pas obtenue ou pas demandée, une régularisation des salaires selon la grille des salaires de l'annexe I doit obligatoirement être opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 6 — Définition de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire en raison de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux “ recettes nettes producteur ” d'un film.

Article 7 — Montant de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II du titre II de la CCNPC et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe.

Article 8 — Répartition de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion à la télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour), 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique, cotisations et contributions sociales comprises, dans la limite du montant prévu à l'article 5 de la présente annexe.

La part des recettes nettes des producteurs délégués disponible et dévolue au paiement des salaires différés est répartie entre les salariés bénéficiaires de l'annexe III, après application d'un prorata tenant compte du montant de l'intéressement revenant à chacun.

Article 9 — Transparence de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Les partenaires sociaux rappellent que, conformément au code du cinéma et de l'image animée, le producteur doit transmettre le compte d'exploitation à toute personne physique ou morale avec laquelle il conclut un contrat lui conférant un intéressement aux recettes d'exploitation de l'œuvre. La transmission du compte d'exploitation aux différentes personnes intéressées relève de la responsabilité du producteur.

Pour la mise en œuvre de cette transmission, le producteur utilisera la plateforme de reddition de comptes spécifique à l'annexe III,

accessible à tout technicien ou réalisateur ayant travaillé sur un film ayant bénéficié de la présente annexe.

Lors de la confirmation de dérogation, le producteur fournit l'attestation de création du compte du film sur cette plateforme. Il lui incombe d'y restituer annuellement les données relatives aux recettes d'exploitation de l'œuvre et leur répartition entre les techniciens potentiellement bénéficiaires d'intéressements.

On considère comme premier arrêté de comptes le 31 décembre de l'année de sortie du film.

Le producteur doit avoir validé sa reddition des comptes arrêtés au 31 décembre de l'année précédente sur la plateforme au plus tard le 30 juin de l'année en cours.

Cette restitution, chaque année au 30 juin de l'année suivant l'arrêté des comptes, conditionne la possibilité pour le producteur de demander ultérieurement le bénéfice de l'application de l'annexe III.

Article 10 — Périodicité de versement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Tout producteur ayant bénéficié des dispositions de l'annexe III au titre du présent avenant ou d'un précédent avenant l'ayant institué transmet aux salariés concernés une reddition de compte faisant état des recettes d'exploitation de l'œuvre, chaque année pendant cinq ans à compter de la sortie du film. À l'issue de ce délai, le producteur est libéré de son obligation de reddition de compte et de versement d'intéressements.

La restitution des RNPP sur la plateforme visée à l'article 9 vaut transmission de la reddition de comptes. La plateforme notifie les salariés lorsque les données relatives au RNPP du film sont complétées.

La première reddition de comptes doit être communiquée aux salariés à partir de 10 mois à compter de la sortie du film et au plus tard dans un délai de 18 mois à compter de celle-ci.

Chaque reddition de comptes est détaillée, précise les montants d'intéressements revenant aux salariés bénéficiaires et est dûment certifiée par le producteur.

Dès lors que le montant des intéressements bruts à régler à un salarié atteint 200 €, le versement des intéressements dus intervient dans les deux mois de la transmission de chaque reddition de comptes et fait l'objet de bulletins de paie.

Lorsque le montant des intéressements n'atteint pas ce seuil, la somme est reportée chaque année pendant une durée maximum de cinq ans, durée à l'issue de laquelle les intéressements sont en tout état de cause versés au salarié, quel qu'en soit leur montant.

Tout salarié peut toutefois faire la demande expresse de se voir régler par le producteur les intéressements qui lui sont dus annuellement, quel qu'en soit leur montant.

Article 11 — Bilans de l'activité de la commission paritaire et de la plateforme de redditions de comptes

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan.

Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif, afin qu'en moyenne annuelle seuls 20 % des films de long métrage agréés puissent appliquer le dispositif prévu à la présente annexe.

Il est entendu que le seuil de 20 % du nombre de films de long métrage agréés s'apprécie sur une durée de cinq années à dater de l'entrée en vigueur de l'annexe.

À l'issue d'un délai de 3 ans à compter de l'extension du présent accord, les partenaires sociaux se réuniront afin d'examiner les effets de l'application de l'annexe et de son règlement intérieur ainsi que ceux concernant les montants d'intéressements revenant aux techniciens, afin d'avoir un aperçu d'ensemble.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir pour établir un suivi de l'utilisation de la plateforme de redditions de comptes deux ans après la délivrance des premières confirmations de dérogation obtenues sous le régime du présent accord.

Article 12 — Durée de validité de l'annexe III

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2025

Le dispositif de l'annexe III “ intéressement aux recettes d'exploitation ” de la CCNPC est applicable pour une durée de cinq ans à compter du 11 avril 2025, sans clause de tacite reconduction.

Il est précisé que les règles applicables à la société de production lors de l'octroi de la dérogation et lors de la confirmation de la dérogation sont celles qui étaient en vigueur au moment du dépôt de la demande de dérogation.

Les partenaires sociaux se réunissent au cours de la quatrième année pour examiner l'opportunité de proroger ou de modifier cette dérogation.

Durant cette période, les partenaires sociaux étudieront avec les pouvoirs publics l'amélioration du financement des films entrant dans le cadre de l'annexe III et des films de fiction dont le budget prévisionnel ne dépasse pas un million d'euros de dépenses extérieures à la société de production.

Toute dénonciation du présent avenant vaut dénonciation du titre II “ Personnels techniques ” de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II “ Personnels techniques ” de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

Annexe I : Règlement intérieur de la commission paritaire prévue à l'article 1er de l'annexe III du titre II de la CCNPC

Préambule

Vu les dispositions de l'annexe III – Intéressement aux recettes d'exploitation – du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique,

Les partenaires sociaux du champ de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) instituent la commission paritaire (ci-après, la commission) visée à l'annexe III ainsi que ses modalités de fonctionnement et de validation des films cinématographiques pour lesquels les producteurs adressent une demande à la commission aux fins de leur permettre de bénéficier du dispositif de l'annexe III.

Article 1

Composition de la commission

La commission est composée paritairement de deux collèges : un collège représentant les organisations professionnelles représentatives d'employeurs, un collège représentant les organisations syndicales représentatives de salariés.

Chaque organisation représentative dispose d'un siège titulaire et d'un siège suppléant.

Chaque collège dispose du même nombre de voix, quel que soit le nombre d'organisations qui les composent.

En cas de nombre différent entre les organisations représentatives d'employeurs et les organisations représentatives de salariés, il sera appliqué un multiplicateur du nombre de voix afin de rétablir une égalité des voix entre les différentes organisations représentatives.

La commission est présidée par un représentant du collège employeur.

Le secrétariat de la commission est assuré par une organisation du collège employeurs.

Article 2

Tenue des réunions

Le secrétariat de la commission adresse aux membres titulaires et suppléants une convocation aux réunions accompagnée des demandes de dérogation transmises par les sociétés de production.

Les suppléants peuvent assister aux côtés du titulaire aux réunions de la commission mais n'ont pas voix délibérative.

En cas d'indisponibilité du titulaire et du suppléant à participer à l'une des réunions, le titulaire peut donner un pouvoir à l'un des représentants issus de son collège. Il le transmet préalablement au secrétariat de la commission.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié des membres de chacun des collèges est présente ou représentée.

Au cas où le quorum d'un des deux collèges ne serait pas atteint, le président convoquera une 2e réunion qui ne sera pas soumise à l'obligation de quorum.

Les membres de la commission paritaire peuvent être convoqués par voie électronique et la commission paritaire peut également délibérer par voie électronique.

Article 3

Fonctionnement de la commission

Examen préalable à la demande d'agrément des investissements

Les entreprises de production de films cinématographiques qui souhaitent pouvoir bénéficier du dispositif de l'annexe III doivent transmettre préalablement au dossier d'agrément des investissements et au tournage du film, une demande de dérogation au bénéfice de ladite annexe aux membres de la commission susvisée.

La société de production informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande de dérogation.

Cette demande et ses annexes listées ci-dessous doivent être adressées par voie électronique à la commission. Elle comprend :

- le devis prévisionnel détaillé du film selon le modèle utilisé pour l'agrément des films de long métrage ;
- un formulaire faisant apparaître :
 - le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, calculé à minima sur la base des grilles de salaires des annexes III et III bis, postes (1) 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes au réalisateur et aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant de la masse salariale brute prévisionnelle – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11,12,13,14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
 - le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
 - le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (bénéfices non commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux contenues dans le poste 39 ;
 - et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le (s) producteur (s) étranger (s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le (s) pays coproducteur (s) du film.
- le synopsis du film ;

- l'attestation du producteur et la feuille d'émargement visée au 4 de l'article 2 de l'annexe III concernant la tenue de la réunion préalable de l'équipe, mentionnant notamment la date, les noms et fonctions des participants ;
- la fiche « artistes-interprètes » du film.

Cette demande doit remplir les six critères fixés à l'article 2 de l'annexe III.

L'examen de la commission porte exclusivement sur ces six critères, sauf dans le cas des coproductions minoritaires où la commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Le choix du producteur de recourir au dispositif de l'annexe III s'impose à l'ensemble des salariés de l'équipe.

Au vu de l'ensemble des informations transmises par le producteur, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect d'un des critères visés au présent article et communiquée préalablement à la commission d'agrément des investissements dont l'ordre du jour comprend le film concerné, la dérogation sera accordée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de La commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Examen préalable à la demande d'agrément de production

Préalablement à l'agrément de production, le producteur devra demander la confirmation de sa dérogation au bénéfice de l'annexe III auprès de la commission paritaire. Il informe le centre national du cinéma et de l'image animée de cette demande.

Cette demande et les annexes listées ci-dessous sont transmises par voie électronique au secrétariat. Elle comprend :

- le coût définitif du film tel que communiqué pour l'agrément de production des films de long métrage ;
- un formulaire faisant apparaître :
 - le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques sous contrat de travail de droit français, salaire du réalisateur inclus, postes (2) 22 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux réalisateur et techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant de la masse salariale brute définitive – hors cotisations patronales – des personnels techniques, hors salaire brut du réalisateur technicien, postes 23 à 27 et les commissions d'agents afférentes aux techniciens contenues dans le poste 29 ;
 - le montant des rémunérations brutes des auteurs, postes 11,12,13,14 et les commissions d'agents afférentes aux auteurs contenues dans le poste 19 ;
 - le montant des rémunérations du ou des producteurs, poste 21 ;
 - le montant des rémunérations des rôles principaux, poste 31 (Bénéfices non-commerciaux inclus) et le montant des commissions d'agents afférentes aux rôles principaux et contenues dans le poste 39 ;
 - et, pour les coproductions minoritaires françaises : la part de coproduction de chacun des producteurs, les parts de dépenses françaises et de dépenses étrangères dans le budget du film, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le producteur français, la liste des emplois et le nombre de chefs de poste engagés par le (s) producteur (s) étranger (s), la part de la masse salariale française dans la masse salariale totale du film (cotisations et contributions sociales comprises), le (s) pays coproducteur (s) du film ;
- la liste nominative des personnels techniques ayant participé à la réalisation du film ainsi que leurs titres de fonctions, en faisant apparaître le nombre de semaines travaillées, le montant brut de la rémunération versée à chacun des techniciens et le montant de l'intéressement qui découle du montant brut du salaire perçu ;
- l'attestation du producteur concernant le plafonnement des cachets des comédiens.

La commission vérifie que les critères fixés à l'article 2 de l'annexe III sont remplis par le producteur afin de confirmer la décision d'acceptation que celle-ci avait donnée lors de l'agrément des investissements. L'examen de la commission porte exclusivement sur ces six critères, sauf dans le cas des coproductions minoritaires où la commission examine l'ensemble des éléments spécifiques à ces films listés à l'article 3 de l'annexe III.

Au vu de l'ensemble des éléments transmis et sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est confirmée.

Dans le cas des coproductions minoritaires, la délivrance de la dérogation est acceptée si la moitié des membres présents ou représentés au sein de chaque collège de la commission y est favorable, ou à défaut si l'unanimité des membres présents ou représentés d'un des collèges y est favorable.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

En cas d'égalité des voix, la commission ajourne le dossier et auditionne le producteur lors d'une commission ultérieure afin de recueillir des précisions et informations complémentaires.

À l'issue de cette deuxième réunion de la commission, sauf décision contraire de la commission paritaire motivée par le non-respect de l'un des critères requis, la dérogation est accordée.

Si au moins un tiers des organisations présentes ou représentées le demandent et le motivent par le non-respect de l'un des critères requis, la commission se prononce sur la confirmation de la dérogation. Dans ce cas, la décision de confirmation de la commission est prise à la majorité des voix exprimées.

Dans le cas où la dérogation n'est pas accordée, il est demandé au producteur de procéder aux régularisations nécessaires pour remplir effectivement l'ensemble des critères fixés par l'article 2 de l'annexe III pour des motifs et à l'issue d'un délai que la commission détermine.

À défaut de régularisation dans le délai précité, le producteur devra régulariser la situation salariale des personnels concernés en conformité avec la convention collective.

En cas de non-respect avéré des obligations du producteur conditionnant l'obtention de la dérogation, la société de production devra rétablir la situation pour se mettre en conformité avec les dispositions conventionnelles. En outre, la commission peut décider d'interdire le dépôt d'un nouveau dossier de demande d'application de l'annexe III à la société de production pendant une durée qu'elle définit en fonction de la gravité des manquements constatés, et au maximum pendant deux ans à compter de la date de la demande de confirmation. Cette faculté n'exclut toutefois pas, par ailleurs, le refus de délivrance de la dérogation pour le film concerné par les manquements.

(1) (2) Ces postes correspondent aux lignes figurant sur la fiche « devis » de la demande d'agrément type du CNC.

Article 4
Suivi de l'activité de la commission

La commission paritaire se réunit annuellement afin de faire un état du nombre de films ayant bénéficié de l'annexe III, conformément aux stipulations de l'article 9 de ladite annexe.

L'assiette du calcul prévu au titre de l'article 9 de l'annexe III du titre II repose sur le bilan annuel de l'année N-1, établi par le centre national du cinéma et de l'image animée. Sauf disposition transitoire, l'année d'exercice de la commission est une année civile du 1er janvier au 31 décembre.

La commission informe les organisations de salariés et les organisations de producteurs dès lors que le nombre de films ayant bénéficié du dispositif de l'annexe III du titre II atteint les deux tiers du plafond fixé par l'annexe, afin que celles-ci débattent des modalités éventuelles d'application du plafond à envisager pour ne pas perturber les projets de films envisagés.

Article 5
Entrée en vigueur

Le présent règlement intérieur fait partie intégrante de l'annexe III. Il est conclu en application des dispositions propres à ladite annexe pour une durée déterminée de cinq ans.

Il entre en vigueur au même moment que l'annexe III, soit à compter du 11 avril 2025.

Il sera déposé auprès de la direction générale du travail par la partie la plus diligente.

Article Annexe II Grille des salaires
Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mai 2026

Annexe II : Grilles des salaires minima garantis en application de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique

L'obtention de la dérogation permet l'application des salaires définis selon l'annexe III à l'ensemble des techniciens engagés pour la production de l'œuvre cinématographique.

L'application des salaires définis selon l'annexe III durant la période de préparation antérieure à l'obtention de la dérogation est conditionnée à la stipulation d'une clause le prévoyant dans le contrat de travail des techniciens. Si la dérogation n'est pas obtenue ou demandée, une régularisation des salaires versés selon la grille de salaires définie en annexe I du titre II est opérée dans les plus brefs délais par la production.

Article 1er
Grille des salaires minima garantis sur une base de 39 heures et montant des indemnités repas et casse-croûte
(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Au-delà de 850 €, le montant du salaire minimum garanti est égal à 850 € augmenté de 37 % de la différence entre le salaire de référence et les 850 €.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	1 052,63 €	690,05 €	1 397,66 €
1er assistant décorateur cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
1er assistant monteur cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
1er assistant opérateur cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
1er assistant opérateur du son cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
1er assistant réalisateur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
2e assistant réalisateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2e assistant décorateur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
2e assistant monteur cinéma	559,32 €	-	559,32 €
2e assistant opérateur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
2e assistant opérateur du son cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
3e assistant décorateur cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Accessoiriste aux meubles cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Administrateur de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €

Administrateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant bruiteur	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant de direction de casting cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Assistant de production cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Assistant de production adjoint cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant dessinateur décoration cinéma	873, 26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant ensemblier cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant étalonneur cinéma	950,54 €	79,20 €	1 121,74 €
Assistant maquilleur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 031,31 €	617,44 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 008,46 €	539,61 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Bruiteur	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	950,54 €	342,39 €	1 121,74 €
Chef coiffeur cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 091,35 €	821,88 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 003,78 €	523,69 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	983,93 €	456,10 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 024,35 €	593,72 €	1 321,21 €
Chef menuisier traceur de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 213,73 €	1 238,65 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 148,31 €	1 015,88 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 007,67 €	536,94 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 024,74 €	595,07 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 024,65 €	594,76 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	937,87 €	299,22 €	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 182,20 €	1 131,26 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Coordinateur de production cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Costumier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 529,36 €	2 313,51 €	2 686,12 €
Directeur de casting cinéma	1 109,48 €	883,65 €	1 551,31 €
Directeur de la photographie cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 542,51 €	2 358,26 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 066,59 €	737,59 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Étalonneur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €

Habilleur cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	908,85 €	200,40 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	920,73 €	240,86 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Toupilleur de décor cinéma	987,32 €	467,64 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	938,74 €	302,21 €	1 089,85 €
Mixeur cinéma	1 316,37 €	1 588,17 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	939,11 €	303,44 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 006,42 €	532,68 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Repéreur cinéma	1 082,91 €	793,16 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	921,86 €	244,70 €	1 044,21 €
Responsable des enfants cinéma	931,54 €	277,67 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 020,50 €	580,63 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	998,33 €	505,13 €	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	890,61 €	138,31 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Sous-chef menuisier traceur de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	954,06 €	354,37 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	985,67 €	462,02 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	950,17 €	341,12 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	931,28 €	276,79 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	959,32 €	372,28 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 249,62 €	1 360,87 €	1 930,06 €
Superviseur de décor cinéma	1 249,62 €	1 360,87	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	873,26 €	79,20 €	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 040,39 €	648,35 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2e équipe cinéma	1 556,00 €	2 404,22 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	-	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	929,07 €	269,28 €	1 063,71 €

Montant de l'indemnité repas : 18,56 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Article 2

Grille des salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II de la CCNPC)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Il est à noter que les grilles de salaires relatives aux durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence ne sont pas obligatoirement applicables.

Rappel : Dans la CCNPC, les grilles de salaires minima garantis pour les durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence prévues à l'article 30 du titre II de la CCNPC ne sont pas obligatoirement applicables. En cas de recours à la grille des salaires

minima garantis sur une base de 39 heures, les heures supplémentaires éventuelles sont rémunérées conformément aux majorations prévues à l'article 37 du titre II de la CCNPC.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	43	46	1 184,21 €	776,31 €	1 572,37 €
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
1er assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 103,00 €	590,20 €	1 398,10 €
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
2e assistant opérateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
2e assistant opérateur du son cinéma	42	45	974,11 €	151,28 €	1 049,75 €
2e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
3e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Accessoiriste aux meubles cinéma	42	45	1 100,77 €	582,62 €	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 132,23 €	599,27 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Assistant de production	43	46	1 047,98 €	312,37 €	1 204,17 €
Assistant de production adjoint	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Assistant ensemblier cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	43	46	982,42 €	89,10 €	1 026,97 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	-	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 293,03 €	1 237,31 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 148,06 €	653,21 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 405,82 €	1 530,98 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 217,62 €	564,43 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 152,39 €	667,94 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 160,61 €	370,28 €	1 345,75 €
Coordinateur de production cinéma	43	46	1 170,44 €	729,39 €	1 535,13 €
Costumier cinéma	43	46	1 045,21 €	302,94 €	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 701,88 €	2 629,62 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 687,12 €	2 579,35 €	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 166,59 €	806,74 €	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	982,41 €	89,10 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,70 €	247,99 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 047,98 €	312,38 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 218,27 €	892,30 €	1 664,43 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	44	45	1 071,66 €	284,47 €	1 213,89 €
Scripte cinéma	42	45	1 116,17 €	635,06 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 001,94 €	155,60 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 152,46 €	342,52 €	1 323,72 €
Superviseur de décor cinéma	42	45	1 366,77 €	1 488,45 €	2 111,00 €

Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	-	601,58 €
--------------------------------	----	----	----------	---	----------

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant costume cinéma	52	56	1 565,79 €	1 026,45 €	2 079,02 €
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
1er assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 455,96 €	779,07 €	1 845,50 €
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
2e assistant opérateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
2e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 285,83 €	199,69 €	1 385,67 €
2e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
3e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Accessoiriste aux meubles cinéma	51	55	1 453,02 €	769,06 €	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 497,05 €	792,37 €	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
Assistant accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Assistant de production	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Assistant de production adjoint	52	56	795,43 €	-	795,43 €
Assistant ensemblier cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Assistant régisseur d'extérieurs cinéma	52	56	1 298,97 €	117,82 €	1 357,88 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	-	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 706,79 €	1 633,25 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 518,00 €	863,68 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 858,81 €	2 024,30 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 635,79 €	758,27 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 523,72 €	883,16 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 559,20 €	497,45 €	1 807,93 €
Coordinateur de production cinéma	52	56	1 547,58 €	964,41 €	2 029,78 €
Costumier cinéma	52	56	1 382,00 €	400,55 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 246,48 €	3 471,10 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 226,99 €	3 404,74 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	1 539,89 €	1 064,89 €	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 298,97 €	117,81 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,96 €	333,16 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 385,66 €	413,03 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 610,83 €	1 179,82 €	2 200,74 €
Rippeur de meublage et de construction cinéma	53	55	1 411,59 €	466,07 €	1 644,63 €
Scripte cinéma	51	55	1 473,35 €	838,28 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 324,79 €	205,73 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 548,25 €	460,16 €	1 778,33 €

Superviseur de décor cinéma	51	55	1 804,14 €	1 964,76 €	2 786,52 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	-	795,42 €

Article 3

Salaire minimum garanti des réalisateurs cinéma

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 651,15 €.

Montant intéressement : 2 728,24 €.

Annexe III.1 : Annexe au sous-titre Ier (Artistes-interprètes) du titre III

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2023

Annexe III.1

Annexe au sous-titre Ier

A. Salaires minima garantis pour les films de long-métrage

1. Tournage

1.1. Engagement à la journée

Conformément à l'article 4.4.1 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum journalière comprend :

- 8 heures au salaire horaire de base ;
- majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures ;
- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure.

Rémunération minimum journalière : 418,25 €.

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 8 heures, majorées de 75 %, soit 401,52 € ; auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum journalière se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure.

1.2. Engagement à la semaine

Semaine de 5 jours

Conformément à l'article 4.4.2 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum hebdomadaire comprend pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :

- 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 5 heures supplémentaires majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
- indemnités pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 5 jours : 1 266,70 €.

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 35 heures + 5 heures majorées de 25 % soit 1 183,05 € ; auquel s'ajoute systématiquement cinq indemnités pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum hebdomadaire se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure x 5 jours.

Semaine de 6 jours

Conformément à l'article 4.4.2 du sous-titre I du titre III, la rémunération minimum hebdomadaire comprend pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :

- 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 13 heures supplémentaires majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
- indemnités pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

Rémunération minimum hebdomadaire pour une semaine de 6 jours : 1 570,23 €

Elle est calculée comme suit : salaire horaire minimum conventionnel de base de 29,68 € x 35 heures + 13 heures majorées de 25 % soit 1 469,85 € ; auquel s'ajoute systématiquement six indemnités pour une heure pour habillage, maquillage, coiffure de 16,73 €.

La rémunération minimum hebdomadaire se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;

- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité pour habillage, maquillage, coiffure) ;
- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure x 6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4 alinéa 2 du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représentant 33 % des montants indiqués ci-dessus se décompose comme suit :

- a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
- b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
- c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et " en ligne " ;
- d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
- e) 13 % pour toutes autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant de la présente convention collective et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

La présente convention ne modifie pas les dispositions de l'accord spécifique du 7 juin 1990 et ses révisions successives relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

2. Répétitions en dehors des périodes de tournage (art. 3.3)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens-interprètes :

- service de 3 heures : 54,37 € ;
- service de 2 x 3 heures (même journée) : 108,75 €.

Autres artistes (acteurs ...) :

- service de 4 heures ; 54,37 € ;
- service de 2 x 4 heures (même journée) : 94,11 €.

B. - Indemnités

Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :

- engagement à la journée : 16,73 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
- engagement à la semaine :
 - semaine de 5 jours : 83,64 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
 - semaine de 6 jours : 100,37 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.

Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,73 €.

Indemnité de repas : barème URSSAF.

Valeur minimum du titre-restaurant : 9,05 €.

Indemnité de casse-croûte : barème URSSAF.

Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (art. 5.2.2) :

- de 2 à 4 heures aller et/ ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $4 \times 27,95 \text{ €} = 111,79 \text{ €}$;
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $6 \times 27,95 \text{ €} = 167,69 \text{ €}$;
- au-delà de 6 heures de voyage aller et/ ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $8 \times 27,95 \text{ €} = 223,58 \text{ €}$.

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

C. - Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Dès lors que le producteur décide de recourir aux dispositions spécifiques et encadrées de l'annexe III du titre II de la présente convention, les rémunérations salariales des artistes-interprètes sont encadrées dans les conditions décrites ci-après.

On entend par « salaire référent » celui qui est consenti par l'employeur à l'artiste-interprète lors de son engagement.

Article 2 — Plafonnement obligatoire du salaire pour les films agréés

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Les salaires référents inférieurs ou égaux à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre sont exclus de la présente annexe.

Dès lors que le salaire référent consenti à l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre, celui-ci perçoit au cours du tournage un salaire équivalent à cinq fois le salaire minimum.

Article 3 — Définition de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.
L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film.

Article 4 — Montant de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Le montant placé en intéressement est égal à un maximum de deux fois la différence entre le montant du salaire versé en cours de tournage et le salaire référent.

Le montant de l'intéressement attribué à chaque artiste-interprète est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5 — Versement de l'intéressement

Texte officiel · en vigueur depuis le 11 avril 2020

Le versement de l'intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes (France et étranger) des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes et tout autre support connu ou inconnu à ce jour) 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux, dans la limite de 12 % du budget du film et 50 % au salaire différé des artistes-interprètes après versement de la part revenant aux techniciens de la production cinématographique, en application de l'article 6 de l'annexe III du titre II de la présente convention.

Article 6 — Périodicité de versement

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.

Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés par un commissaire aux comptes seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens et aux artistes-interprètes concernés.

Article 7 — Durée de l'accord « Dispositif des films de la diversité »

Texte officiel · en vigueur depuis le 13 août 2013

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique cessera de plein droit de produire des effets dans un délai de 5 ans après son extension et sa publication au Journal officiel.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

Annexe III.2 : Annexe au sous-titre II du titre III

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2023

Annexe III.2 (1)

A. Salaires minima garantis. Longs-métrages

1. Figuration

• Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum : 107,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (12,16 € x 8 heures + majoration de 10 %).

• Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 501,60 € pour 40 heures de travail effectif (12,16 € x 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 623,20 € pour 48 heures de travail effectif (12,16 € x 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

2. Silhouette muette

- Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum : 150,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (17,05 € x 8 heures + majoration de 10 %).

- Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 703,31 € pour 40 heures de travail effectif (17,05 € x 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 873,81 € pour 48 heures de travail effectif (17,05 € x 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

3. Silhouette parlante

- Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum : 250,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (28,41 € x 8 heures + majoration de 10 %).

- Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 171,91 € pour 40 heures de travail effectif (28,41 € x 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 456,01 € pour 48 heures de travail effectif (28,41 € x 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

4. Doublure

a) Doublure simple (engagement pour un seul type de doublure : lumière, cadrage, image ou texte)

- Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum : 165,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (18,75 € x 8 heures + majoration de 10 %).

- Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 773,44 € pour 40 heures de travail effectif (18,75 € x 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 960,94 € pour 48 heures de travail effectif (18,75 € x 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

b) Doublure polyvalente (engagement pour plusieurs types de doublures)

- Engagement à la journée :

Salaire journalier minimum : 200,00 € incluant la majoration prévue à l'article III. 2 du sous-titre II du titre III (22,73 € x 8 heures + majoration de 10 %).

- Engagement à la semaine :

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 937,61 € pour 40 heures de travail effectif (22,73 € x 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 164,91 € pour 48 heures de travail effectif (22,73 € x 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %).

Répétitions :

– forfait par tranche de 4 heures de répétition de la doublure polyvalente : 46,08 € ;

– forfait pour deux tranches : 2 fois 4 heures de répétition de la doublure polyvalente : 92,16 €.

B. Indemnités. Longs-métrages

1. Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément

Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants.

Costume spécial de type suivant : costume très élégant de ville, jaquette, tailleur, robe de cocktail ou de dîner ; costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne ...

Indemnité : 70,00 €

Costume très spécial de type suivant : costume ou robe très élégant présentant une valeur professionnelle et vestimentaire de premier ordre ; costume de soirée, habit, habit de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir ...

Indemnité : 95,00 €

2. Indemnité pour scènes particulières

Tournage de scènes exceptionnelles de danse et chant (avec ou sans enregistrement) :

Indemnité : 25,00 €.

Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanés, gavottes, menuet, quadrille, etc.) :

Indemnité : 25,00 €.

Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes :

Indemnité : 50 % du salaire journalier minimum garanti.

Scènes de pluie ou de natation :

Indemnité : 15,00 €.

Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées :
Indemnité : 50,00 €.

Scènes particulièrement pénibles :
Indemnité : 20,00 €.

3. Indemnités diverses

Doublure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet :
Indemnité : 20,00 €.

Séance d'essayage de costume organisée par la production :
Indemnité : 25,00 €.

Accessoires de jeu utilisés à l'image et demandés par la production :
– animaux, véhicules et moyens de transport sans permis, matériel son ou audiovisuel, accessoires professionnels :
Indemnité : 25,00 €,
– véhicules avec permis :
Indemnité : 35,00 € (hors indemnisation de carburant).

Indemnité maquillage, habillement, coiffure pour 30 minutes : 9,40 €.

Indemnité pour costumes multiples au-delà de deux tenues complètes : 10,00 € par tenue.

4. Restauration

Indemnité de repas : barème Urssaf.
Valeur minimum du titre-restaurant : 8,82 €.
Indemnité de casse-croûte : barème Urssaf.

5. Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail

Au-delà de 3 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller ou retour : 50,00 € pour le voyage.
Au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 100,00 € par période de 24 heures pour le voyage.

6. Indemnité pour heures anticipées

Le montant de l'indemnité pour chaque heure concernée est égal au salaire horaire de base majoré de 25 %.

7. Plafond de l'indemnité de congés payés

Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

(1) L'annexe III.2 est étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 12 février 2024 - art. 1)

Annexe IV.A : Grille des salaires minima conventionnels

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Annexe IV.A Grille des salaires minima conventionnels (1)

Il est rappelé, comme l'indiquent le code du travail et l'article VI. 1 du titre IV, qu'à compétence et expérience équivalentes, l'égalité salariale et professionnelle impose de d'allouer le même montant de rémunération aux femmes et aux hommes occupant des fonctions identiques.
(En euros.)

Classification	Niveau	Qualification	Salaires minima mensuels de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels incluant tous compléments (en euros)
Cadre supérieur	1	Qualifiée confirmée Niveau 7 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Cadre A	2	Qualifiée Niveau 6 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Cadre B	3	Niveau 5 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89

Agent de maîtrise	4	Qualifiée confirmée Niveau 4 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Employé A	5	Qualifiée Niveau 3 de l'Éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente	1 715,00	3 %	3 %	–	1 817,90
Employé B	6	Pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire	1 685,00	3 %	–	–	1 735,55

(1) L'annexe IV.A est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 16 juillet 2025 - art. 1)

Annexe IV.B : Emplois repères

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er septembre 2022

Annexe IV.B Emplois repères (1)

Cette liste est indicative.

(En euros.)

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Directeur administratif	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Directeur financier	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Contrôleur de gestion – Chef comptable	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé administratif	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Comptable	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur juridique	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Juriste	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Assistant juridique	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des ressources humaines	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant RH	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Directeur des moyens généraux	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Responsable informatique	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Agent d'accueil	1 685,00	3 %			1 735,55
Standardiste	1 685,00	3 %			1 735,55
Coursier	1 685,00	3 %			1 735,55
Gardien	1 685,00	3 %			1 735,55
Directeur marketing	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Assistant marketing	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Producteur exécutif	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau	Hors niveau
Responsable du développement	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Responsable de ligne éditoriale	2 143,02	3 %	3 %	3 %	2 335,89
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Directeur des productions	2 671,38	3 %	3 %	3 %	2 911,80
Chargé des productions et des post-productions	1 863,54	3 %	3 %	3 %	2 031,26
Assistant des productions	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Secrétaire	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90
Employé administratif	1 715,00	3 %	3 %		1 817,90

(1) L'annexe IV.B est étendue sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum

Annexe V : Clause dédiée à la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

Le contrat de travail des salariés engagés par un employeur relevant de la présente convention collective doit comprendre une clause dédiée à la prévention des VHSS rappelant notamment les coordonnées des interlocuteurs internes et externes à l'entreprise qu'ils peuvent contacter s'ils se trouvent être victimes ou témoins de VHSS.

La présente annexe propose un exemple de clause-type, à visée informative, qui peut être adaptée à chaque situation. Elle traite des comportements inappropriés plus largement que les seules VHSS. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire.

« L'entreprise tient à garantir un environnement de travail sécurisé à ses salariés. Elle est notamment vigilante au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et porte une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de ses collaborateurs.

À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est toléré sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonstance pouvant se rattacher à la vie professionnelle. Par comportement inapproprié, on entend notamment toute incivilité, violence, agissement sexiste ou stéréotypé (propos ou comportement) ou fait de harcèlement sexuel ou moral.

Il est rappelé au salarié que s'il se rend coupable de tels agissements, il est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.

Pour permettre à l'employeur de prendre les mesures nécessaires, notamment d'enquête et de protection, il est demandé aux salariés victimes ou témoins de tels agissements d'en informer sans délai le producteur, son représentant et/ ou le référent VHSS désigné (le cas échéant). À ce titre, ces salariés bénéficieront des protections légales. En complément, ils sont invités à s'adresser à l'un des interlocuteurs ci-après mentionnés.

D'une manière générale, le salarié s'engage à se montrer respectueux envers l'ensemble des personnes avec qui il sera amené à travailler, que celles-ci appartiennent à l'entreprise ou qu'elles y soient extérieures.

Il est rappelé que la prévention et le signalement des VHSS sont traités aux articles 31 à 34 du titre Ier de la convention collective de la production cinématographique.

• Parmi les comportements visés :

Agissement sexiste :

L'agissement sexiste correspond à tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 du code du travail).

Harcèlement sexuel :

Le harcèlement sexuel se caractérise par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Il est également constitué lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ou lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition (art. L. 1153-1-1° du code du travail).

Il se caractérise aussi par toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1-2° du code du travail).

Harcèlement moral :

Le harcèlement moral se caractérise par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'un salarié, susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (art. L. 1152-1 du code du travail).

Agression sexuelle :

Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise, que celle-ci soit recherchée au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (articles 222-22 et 222-22-2 du code pénal).

• Vous trouverez ci-après les coordonnées des interlocuteurs internes ou externes à l'entreprise, que vous pouvez contacter si vous êtes victime ou témoin d'agissement sexiste, d'agression sexuelle ou de harcèlement :

L'employeur : (à compléter).

Le directeur de production : (à compléter).

Les représentants du personnel (le cas échéant) : (à compléter).

Le référent VHSS (le cas échéant) : (à compléter).

L'inspection du travail compétente : (à compléter).

La médecine du travail compétente : (à compléter).

Le CCHSCT cinéma et Films publicitaires : (à compléter).

La cellule d'écoute concernant les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle (soutien psychologique et orientation

Annexe VI : Clause dédiée aux artistes jouant des scènes d'intimité ou à caractère sexuel

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juin 2024

L'accord de l'artiste-interprète à jouer différents types de scènes d'intimité ou à caractère sexuel doit être préalablement recueilli par écrit au moyen, par exemple, de la clause-type ci-après. Chaque entreprise reste libre de rédiger la clause qu'elle insère dans ses contrats de travail, la reprise de cet exemple n'est pas obligatoire. Des clauses d'intimité plus précises peuvent être proposées, notamment en lien avec le coordinateur d'intimité lorsqu'il y en a un.

« Je soussigné(e), (à compléter)

Atteste avoir pris connaissance du scénario du film (à compléter) et de l'ensemble des scènes susceptibles d'être qualifiées comme « scènes d'intimité », au sein desquelles j'interpréterai le rôle de (à compléter).

Je reconnais avoir compris l'ensemble des informations qui m'ont été délivrées et j'ai pu poser toutes les questions nécessaires à leur bonne compréhension.

Je n'ai pas été contraint(e), ni influencé(e) pour donner mon consentement.

Je m'estime désormais suffisamment éclairé(e) pour prendre une décision en toute connaissance de cause et j'accepte d'interpréter les scènes suivantes décrites au scénario : (à lister et compléter) scène de baiser / scène de tension sexuelle et/ou comportant des caresses / contact avec une partie sexué(e) du corps / scène de violence physique ou psychologique / scène dénudée / scène de nu intégral / scène de sexe simulée.

Je comprends que mon consentement est spécifique aux scènes précitées et ne s'étend pas à toute modification ultérieure de ces scènes qui impliquerait un nouveau consentement de ma part.

En cas de refus de ma part quant à l'interprétation de certaines scènes, je consens néanmoins à ce qu'une doublure puisse jouer ces scènes à ma place, sous réserve d'avoir un droit de regard sur les images exploitées et notamment le droit de valider ou de rejeter toute utilisation des images impliquant la doublure.

Je suis informé(e) qu'à tout moment je pourrai retirer mon consentement.

Date, nom, prénom, signature »

Un exemplaire de ce document est remis à l'artiste, un autre exemplaire est conservé par l'employeur.

« Droit au retrait

Je soussigné(e), (à compléter)

Souhaite retirer mon consentement donné en date le (date) pour l'interprétation des scènes suivantes : (à compléter)

Date, nom, prénom, signature »