

Convention collective nationale de la Production cinématographique et de films publicitaires

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES

TITRE II

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

modifiés par les avenants du 8 octobre 2013 ;
du 15 janvier 2016 (branche costume) ;
du 6 mai 2019 et du 6 juillet 2019 (post-production) ;
du 25 octobre 2019 ;
du 28 juin 2021 (statut du chef coiffeur) ;
du 25 février 2022 (branche son).

Avenant du 17 mai 2024

relatif à la prévention et au signalement des violences et harcèlements sexistes
et sexuels (VHSS) modifiant les Titres I et II

ACCORD DU 23 JANVIER 2024

PORTANT RÉVISION DES SALAIRES DU PERSONNEL TECHNIQUE

(TITRE II DE LA CONVENTION)

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

CONVENTION COLLECTIVE DU 19 JANVIER 2012

NOR : ASET1350988M
IDCC : 3097

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

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.*

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.

Compte tenu de l'économie particulière des films de fiction de longue durée dont le budget prévisionnel ne dépasse pas 1 million d'euros de dépenses extérieures à la société de production (hors imprévus), conformément à la prise en compte de la singularité de ces films par la commission européenne les qualifiant de « difficiles et à petit budget », les partenaires sociaux conviennent que les grilles de salaires minima fixés aux annexes I, II et III du titre II ne leur sont pas obligatoirement applicables. Un encadrement spécifique et décrit dans les titres ci-après est toutefois prévu pour ces films.**

Article 2

Structuration de la convention collective

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

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

L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et 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 I relatif aux dispositions communes.

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

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

* modifié par l'avenant du 8 octobre 2013

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 collective

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

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.

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.

Article 5

Egalité entre les hommes et les femme

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.

Article 6

Travailleurs handicapés

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

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

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

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective organiseront les négociations annuelle, triennale et quinquennale prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-8 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.

Article 10

Financement du paritarisme

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

- d'anticiper, 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 sera assuré par une contribution annuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui seront définies dans un accord de branche à venir. Cet accord, en ce compris ses avenants et annexes, constituera une annexe à la présente convention collective.

A cet effet, la gestion de cette contribution sera assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique.

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

Article 11

Représentativité des organisations syndicales

Les critères de la loi du 20 août 2008, en particulier, réfèrent la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de l'entreprise par addition de l'ensemble des suffrages recueillis aux élections des délégués du personnel obtenus dans les entreprises et les établissements concernés, n'ont aucune application effective pour ce qui concerne l'activité de production vu que la réalisation des films cinématographiques correspond à une durée d'emploi qui outrepassé très rarement 12 semaines consécutives et la réalisation des films publicitaires 1 à 2 semaines au maximum.

Les dispositions de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 relatives à la démocratie sociale qui prévoient l'organisation d'élections par branche dans les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant les élections ne sauraient être considérées comme adaptées à la mesure de la représentativité des organisations syndicales du fait que les techniciens, réalisateurs, artistes exerçant leur activité durant l'année précédant l'élection et n'étant pas salariés à une date fixe de l'année ne sauraient, dès lors, être en mesure d'exprimer la représentativité des organisations syndicales dans la production de films cinématographiques et publicitaires.

En conséquence, les parties signataires décident de référer le critère de représentativité des organisations syndicales au regard des élections qui doivent être organisées en deux collèges et définies dans l'accord instituant le comité central interentreprise d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la branche films cinématographiques institué par l'accord du 17 décembre 2007, étendu par arrêté du 6 mars 2008.*

CHAPITRE IV CONTRATS DE TRAVAIL

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

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

Article 12

Contrats de travail à durée indéterminée

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

Article 13

Contrats de travail à durée déterminée de droit commun

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

14 * Article garantissant le droit de vote à tous les salariés de la branche, mais exclu de l'extension car contraire aux dispositions du code du travail relative à la mesure de l'audience des Organisations syndicales de salariés

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

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 I^{er} 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 I^{er} 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

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 payé

Congés annuels

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

La période de référence est fixée du 1^{er} 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 1^{er} 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

Les salariés bénéficient de jours de congés sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération.

Ces jours de congés correspondent aux événements suivants :

1. Mariage ou Pacs : 4 jours.
2. Mariage d'un enfant : 1 jour.
3. Naissance ou adoption : 3 jours.
4. Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : ~~2-jours~~ (L3142-4 code du travail ordre public : 3 jours).
5. Décès d'un enfant : ~~2-jours~~. (L3142-4 code du travail ordre public : 5 jours - enfant de moins de 25 ans ou parent d'un enfant de moins de 25 ans à sa charge effective permanente : 7 jours ouvrables)
6. Décès du père ou de la mère, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : ~~2-jours~~. (L3142-4 code du travail ordre public : 3 jours)

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et dans le cas de décès en fonction des obsèques.

Article 17

Jours fériés

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 1^{er} 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

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

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

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

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

Article 21

Heures supplémentaires

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSITIONS FINALES

Article 31

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Compte tenu de la structuration particulière de l'activité des entreprises de production de films cinématographiques et de films publicitaires et compte tenu de l'existence d'organisations syndicales catégorielles reconnues représentatives au plan national, il est institué :

- une commission paritaire d'interprétation et de conciliation avec les organisations syndicales intercatégorielles et catégorielles reconnues représentatives au plan national pour les titres I, II et IV ;
- une commission paritaire d'interprétation et de conciliation spécifique au titre III avec les organisations syndicales intercatégorielles reconnues représentatives au plan national.

Dans chacune de ces commissions, le collège salariés est composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, ne disposant que d'une seule voix.

Le collège employeurs est composé de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes disposant d'un nombre égal de voix. Les modalités de sa composition seront définies pour préserver le caractère paritaire de chacune des commissions.

Les règles de fonctionnement de chacune des commissions feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion desdites commissions qui se tiendront à cette fin à la demande de la partie la plus diligente.

Il est d'ores et déjà prévu que :

- chacune des commissions sera présidée par un représentant du collège employeurs, lesquels désigneront la personne qui la présidera selon les modalités indiquées dans le règlement intérieur ;
- elles ne peuvent valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre les deux collèges ;
- elles sont saisies par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de chacune des commissions et se réunissent sur convocation de son président ;
- elles peuvent être saisies à tout moment par une ou plusieurs organisations d'employeurs ou par une ou plusieurs organisations de salariés représentatives.

Missions

Les commissions peuvent être saisies de tout litige de portée collective ou individuelle relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions relatives aux titres concernés de la présente convention collective.

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

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

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

Les décisions sont prises dans les conditions fixées par leur règlement intérieur.

Article 32

Entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le titre I^{er} 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 I^{er}. Dans ces conditions, ils ne pourront être déposés et soumis à extension que conjointement au titre I^{er} ou, s'ils le sont séparément, en étant toujours référencés audit titre I^{er}.

Le titre I^{er} 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 I^{er} ainsi que l'un ou plusieurs des titres II à IV.

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

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 33

Avantages acquis

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 34

Adhésion

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 I^{er}, 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 35

Révision

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 36

Dénonciation

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 plu-

sieurs 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 I^{er}, 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 I^{er} 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.

TITRE II

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Article 1^{er}

Champ d'application

Le titre II est établi en conformité et en application des dispositions du titre I^{er} « 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 I^{er} 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 1^{er} août 1960 et celles des dispositions communes du protocole d'accord du 29 mars 1973 relatives aux conventions susdites.

CHAPITRE I^{ER} TITRES DES FONCTIONS

Article 2

Titres et définitions des fonctions

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 préminer 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.

Premier assistant à la distribution des rôles cinéma

Cadre

En fonction du scénario et en collaboration avec le producteur et le réalisateur, il est chargé de rechercher et de proposer des interprètes correspondant aux différents rôles. A ce titre, il détermine avec la production les moyens techniques et humains nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut être engagé pour des études préalables.

Chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

En fonction des demandes du réalisateur, il est chargé de rechercher les différents acteurs de complément. Il veille à leur préparation et à leur mise en place pour les prises de vues. Il est chargé de faire remplir et de collecter les fiches de renseignements.

Assistant au chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

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

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.

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 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.

Secrétaire de production cinéma

Non-cadre

Collaborateur du directeur de production et du régisseur général. En charge des travaux de secrétariat, il assure des tâches de coordination et le suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film.

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.

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.*

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 choisis d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

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

Premier assistant costume cinéma*

Cadre

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

Costumier cinéma

Non-cadre

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

Habilleur cinéma

Non-cadre

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

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

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

Teinturier patineur costumes cinéma

Non-cadre

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

Chef d'atelier costumes cinéma

Non-cadre

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

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

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

Il participe aux essayages des nouveaux modèles.

* ajouté par l'avenant du 15 janvier 2016

** modifié par l'avenant du 15 janvier 2016

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.

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, collabore à la conception des plans et à l'établissement du devis 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.

Troisième assistant décorateur cinéma

Non-cadre

Salarié membre de l'équipe de l'assistantat 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.

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.

Régisseur d'extérieurs cinéma

Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture et de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, animaux, matériaux, éléments non décoratifs, véhicules d'époque, 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.

Accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la surveillance, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place – raccord – de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues. Veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords

de scène indiqués 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.

Accessoiriste de décor 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

Chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques. Il peut effectuer la simulation modélisée et la représentation des décors en images de synthèse.

Illustrateur de décor cinéma

Non-cadre

Chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture. Il peut réaliser des calligraphies ou tout accessoire faisant appel au dessin d'art.

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 post-production 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 amené 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.*

Premier 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 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, armes à feu...). Il doit justifier des habilitations nécessaires. Lors de la mise en œuvre de ces effets, il a la charge, en collaboration avec le directeur de production, de faire mettre en place tous les moyens nécessaires à la sécurité des personnes, des lieux et du décor.

Il veille, dans l'exercice de 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.

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 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.

Chef menuisier 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 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 ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de 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.

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 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.

Article 3

Dépôt institutionnel de la liste des titres et définitions de fonctions

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

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

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

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

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

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

Pour chacune des fonctions fixées à l'article 2, chapitre I^{er}, 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

Les salaires minimaux des techniciens de la production cinématographique seront réévalués au 1^{er} janvier et au 1^{er} 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 1^{er} janvier et au 1^{er} 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

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

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

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

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 des entreprises de travail temporaire

En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 3 du chapitre I^{er}, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce.

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.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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 6^e 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 6^e 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.

Article 27

Amplitude de la journée de travail

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

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

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

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

Article 30

Equivalence

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

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

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

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

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 10^e 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

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.

Article 36

Majorations de salaires

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 de base.*

Article 37

Heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures dans la même semaine civile
De la 36^e à la 43^e heure supplémentaire : majoration de 25 % du salaire horaire de base.
De la 44^e à la 48^e heure supplémentaire : majoration de 50 % du salaire horaire de base.
Au-delà de la 48^e heure supplémentaire : majoration de 75 % du salaire horaire de base.

Article 38

Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10^e heure de tournage
Les heures effectuées au-delà de la 10^e 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 6^e jour consécutif de la semaine civile
pour les tournages en région parisienne

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

Au cas où la récupération du 6^e 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

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 1^{er} avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1^{er} 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

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,

* taux plafond abaissé de 200 à 100 par l'avenant n°1 du 8 octobre 2013. Sont exclues de ce plafonnement les majorations légales prévues par les articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail - heures supplémentaires 25 et 50 % et 1^{er} mai (arrêté d'extension du 31 mars 2015).

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

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 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} 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

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 payé

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 1^{er} 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

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 1^{er} 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

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

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

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

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

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 IX

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

En référence au titre I^{er}, dans le cadre du présent titre II, il est institué une commission d'interprétation et de conciliation à laquelle tout litige entre un employeur et un ou plusieurs salariés relatif à l'application de la présente convention peut être soumis.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative, signataire ou adhérente du présent titre, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes.

La commission sera présidée par un représentant des organisations du collège employeurs, lesquelles désigneront la personne qui la présidera.

La commission peut être saisie par l'une des organisations signataires. Elle se réunira dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de sa saisie.

La commission ne peut valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre le collège employeurs et le collège salariés.

En cas d'avis unanime de la commission, cet avis sera transmis à chacune des parties.

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

Article 51

Conditions d'engagement

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

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

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.

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

API.

Syndicats de salariés :

SNTPCT ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

SGTIF CGT ;

SNTR CGT ;

USNA CFTC ;

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

SFR CGT ;
SNCAMTC CFE-CGC ;
FORTAC FO.

Convention collective nationale

**IDCC : 3097 | PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)**

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 17 mai 2024

relatif à la prévention et au signalement des violences
et harcèlements sexistes et sexuels (VHSS)

NOR : ASET2450545M

IDCC : 3097

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

SPIAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les violences et les harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) sont des réalités subies par de trop nombreux salariés dans le monde du travail. Le témoignage de victimes et leur exposition médiatique ont permis la mise en lumière de ces réalités dans la production cinématographique et de films publicitaires.

Si la libération de la parole sur ces phénomènes de violence longtemps passés sous silence est progressivement rendue possible, des progrès sont encore nécessaires pour permettre aux signalements d'émerger le plus tôt possible pour les prendre en compte et les traiter immédiatement afin de sécuriser l'ensemble des professionnels de la branche.

Face à ces constats, les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique et de films publicitaires ont publié en mars 2022 un kit de prévention des VHSS dans l'audiovisuel et le cinéma donnant des repères aux entreprises et aux salariés pour prévenir, signaler, réagir et traiter les situations à risque et les signalements de VHSS.

Conscients de l'importance de la lutte à mener contre les VHSS pour l'ensemble des entreprises et des salariés de la production cinématographique et de films publicitaires, les partenaires sociaux ont souhaité aller plus loin en concluant le présent avenant à la convention collective qui tient compte à la fois de la structuration des entreprises de la branche (majoritairement de très petites entreprises) et de l'emploi (majoritairement des CDD d'usage conclus pour des productions se réalisant en quelques jours, semaines ou mois).

Dans ce contexte, le présent avenant met particulièrement l'accent sur la prévention des VHSS et a notamment vocation à :

- permettre à tous les intéressés de s'approprier les définitions légales, d'identifier les tiers de confiance et les outils existants ;
- favoriser une prise de conscience des enjeux liés aux VHSS par les collectifs de travail ;
- améliorer la prévention et le traitement VHSS, notamment par la formation des équipes techniques et artistiques ;
- adapter les mesures de prévention afin de prendre en compte les risques spécifiques à certains métiers, notamment en créant par voie conventionnelle un rôle de référent VHSS sur les films ou en définissant des préconisations pour l'organisation des castings et le tournage de scènes d'intimité ;
- renforcer le rôle du comité paritaire de prévention relatif à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail de la branche (CPPHSCT) ;
- organiser le suivi et l'adaptation de cet accord.

Cet accord collectif est complété par un autre accord sur les conditions d'emploi des artistes de moins de 16 ans et aux dispositifs de protection dédiés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et de films publicitaires (IDCC n° 3097).

Ainsi, il est applicable dans les relations de travail entre les employeurs relevant de ce champ d'application et leurs salariés, qu'ils soient salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise (« salariés permanents ») ou qu'ils soient engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation des films (« salariés intermittents » : techniciens, artistes-interprètes, artistes de complément).

Les partenaires sociaux conviennent que ses dispositions sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant organise les mesures spécifiques destinées aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Intégration du présent accord dans la convention collective

Les dispositions du présent accord modifient et complètent le titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et en constituent le chapitre IX intitulé « Prévention des violences et des harcèlements sexistes et sexuels (VHSS) ».

Par conséquent, la numérotation du chapitre IX du titre I^{er} relatif aux dispositions finales est modifiée, celui-ci devenant le chapitre X. Les articles 32 à 36 du chapitre X ainsi renommé sont renumérotés de la façon suivante :

- l'article 32 devient l'article 35 ;
- l'article 33 devient l'article 36 ;
- l'article 34 devient l'article 37 ;
- l'article 35 devient l'article 38 ;
- l'article 36 devient l'article 39.

Les dispositions spécifiques au personnel artistique sont quant à elles insérées dans le titre III de la convention.

Article 3 | Modification du titre I^{er} de la convention collective (chapitre IX)

À la suite du chapitre VIII du titre I^{er}, le chapitre IX est établi dans les conditions suivantes :

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

Article 31 | Définitions et sanctions des VHSS

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 31.2 | Le harcèlement sexuel

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

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

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

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

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

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

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

Article 31.3 | Les propos et agissements sexistes

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

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

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

Article 31.4 | Les agressions sexuelles

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

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

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

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

Article 31.5 | La discrimination

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi, ainsi que le rappelle l'article 4 du présent titre 1^{er}.

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

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

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

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

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

Article 32 | *Prévention des risques liés aux VHSS*

Article 32.1 | Le kit de prévention des VHSS

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

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

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

Article 32.2 | Le document unique d'évaluation des risques professionnels

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 32.3 | L'information des salariés

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

Règlement intérieur

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

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

Affichage et information

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

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

Contrats de travail

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

Pour les salariés permanents, l'employeur invite périodiquement les salariés à signaler, le cas échéant, 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.

Article 32.4 | La formation et la sensibilisation

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

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

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

- être ambassadeur-référent VHSS, à destination des personnes en charge de cette mission.

32.4.1. La sensibilisation et la formation des employeurs

Depuis le 1^{er} 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 sus-visés, 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 1^{er} janvier 2025, l'embauche de ces salariés peut être conditionnée par les employeurs au suivi préalable de ce premier module ;
- d'autre part, un second module en présentiel, portant sur la contextualisation et l'opérationnalisation des acquis théoriques, à suivre lors de chaque projet pendant le temps de travail.

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

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

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

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

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

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

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

Article 33.1 | Les acteurs internes à l'entreprise

33.1.1. L'employeur et ses représentants

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

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

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

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

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

33.1.2. Les représentants du personnel

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

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

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

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

33.1.3. Le référent VHSS

33.1.3.1. Le référent VHSS du CSE

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

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

33.1.3.2. Le référent VHSS de l'entreprise

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

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

33.1.3.3. Le référent VHSS du film

Compte tenu de l'organisation spécifique du travail des salariés relevant des titres II et III de la présente convention, les partenaires sociaux décident de l'institution par

voie conventionnelle d'un "réfèrent 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 réfèrent(s) VHSS du film ne peut se faire que sur la base de son (leur) volontariat.

Formation obligatoire

Tout salarié volontaire désigné réfèrent 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 réfèrent(s)

Avant de désigner le(s) réfèrent(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 réfèrent(s) VHSS du film.

Si au sein de l'équipe, une ou plusieurs personnes formées se sont portées volontaires, la désignation d'un réfèrent VHSS par l'employeur est obligatoire s'il n'y a pas de réfèrent VHSS désigné au niveau de l'entreprise. En cas de pluralité de volontaires, l'employeur pourra librement désigner parmi eux le réfèrent 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 réfèrent(s) sur l'ensemble des phases de production.

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

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

Protection

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

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

Moyens

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

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

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

Article 33.2 | Les acteurs externes à l'entreprise

33.2.1. Le service de prévention et de santé au travail

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

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

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

33.2.2. Le CPPHSCT de branche

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

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

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

* disposition exclue de la signature du SNTPT : en effet, accepter une telle rémunération est susceptible de retirer au référent la protection légale accordée aux lanceurs d'alerte, lesquels ne doivent tirer aucune contrepartie financière directe de leurs signalements.

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*

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

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

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

Article 34.1 | La protection des personnes

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

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

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

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

Article 34.2 | La procédure de signalement des VHSS

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

Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Par exemple, la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS visés à l'article 33.1.3 du présent titre ou

encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

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

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

Article 34.3 | La procédure de traitement des signalements de VHSS

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

Chaque entreprise élabore sa propre procédure de traitement des signalements.

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

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

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

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

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

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

Convention collective nationale

IDCC : **3097** | **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)

(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

Avenant du 23 janvier 2024
relatif à la révision des salaires minima
(titre II de la convention collective)

NOR : ASET2450735M

IDCC : 3097

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SPI ;

API ;

UPC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant a pour champ d'application celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique et publicitaire (IDCC n° 3097).

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement applicables à toutes les entreprises relevant de la branche.

À ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie par la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Objet

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les salaires minima de l'ensemble des techniciens régis par le titre II de la convention collective précitée.

Article 3 | Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2023 (titre II)

Il est convenu de revaloriser de 23,00 € (vingt-trois euros) l'ensemble des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 1 issue de l'accord du 24 juillet 2023.

Les montants des salaires minima hebdomadaires conventionnels de l'annexe 2 issue de l'accord du 24 juillet 2023 sont réévalués en conséquence sur la base du taux horaire revalorisé issu de l'alinéa précédent.

Les montants des indemnités repas et casse-croûte afférentes à ces grilles sont revalorisés de 2,02 %, portant leur montant à 18,56 € pour l'indemnité repas et à 7,54 € pour l'indemnité casse-croûte.

La valeur du socle utilisée dans la formule de calcul des salaires prévue à l'article 3 de l'annexe 3 du titre II est revalorisée de 2,02 % et son montant est porté de 805,15 € à 821,51 €.

Les salaires minima ainsi revalorisés figurent en annexe du présent accord. Ils se substituent aux annexes I, II, III et III bis du titre II de la convention collective précitée.

Article 4 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent avenant entrera en vigueur selon les modalités définies à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, soit au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} mars 2024.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 23 janvier 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe Salaires minima garantis des techniciens (annexes 1 à 3 bis du titre II)

Annexe 1

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Fonctions	Salaire minimum garanti
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	1 479,49 €
1 ^{er} assistant costume cinéma	1 397,66 €
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1 435,39 €
1 ^{er} assistant monteur cinéma	1 121,74 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1 364,56 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	1 278,27 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1 479,49 €
2 ^e assistant décorateur cinéma	1 310,82 €
2 ^e assistant monteur cinéma	559,32 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	1 070,37 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	959,77 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	1 070,37 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €
Assistant bruiteur	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €
Assistant effets physiques cinéma	1 278,27 €
Assistant maquilleur cinéma	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 340,03 €
Assistant monteur son	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €
Bruiteur	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 747,82 €

Fonctions	Salaire minimum garanti
Cadreur spécialisé cinéma	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 551,31 €
Costumier cinéma	1 063,71 €
Couturier cinéma	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	1 009,05 €
Ensemblier cinéma	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 930,06 €
Habilleur cinéma	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	1 044,21 €

Fonctions	Salaire minimum garanti
Machiniste de prise de vues cinéma	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 221,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	1 145,46 €
Mixeur cinéma	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	1 070,37 €
Scripte cinéma	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	912,86 €
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	1 063,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.

Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Réalisateurs annexe I

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois :

Salaire minimum hebdomadaire : 3 015,27 €.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois :

Application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84.

Salaire minimum mensuel de 8 563,37 €.

Contrat hors production du film :

Prorata du salaire mensuel figurant ci-dessous.

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 1 977,68 €.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 494,42 €.

Films publicitaires :

Engagement d'une semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire : 3 733,93 €.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier : 933,48 €.

Annexe 2

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaires minimum garanti
1 ^{er} assistant costume cinéma	43	46	1 572,37 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	1 535,13 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 398,10 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 664,43 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	1 204,17 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 049,75 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 204,17 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 196,68 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaires minimum garanti
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaires minimum garanti
1 ^{er} assistant costume cinéma	52	56	2 079,02 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	52	56	2 029,78 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 845,50 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	52	56	2 200,74 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	52	56	1 592,18 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 385,67 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 592,18 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 893,24 €
Administrateur de production cinéma	52	56	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaires minimum garanti
Cadreur cinéma	51	55	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Ensemblier cinéma	51	55	2 072,34 €
Ensemblier décorateur cinéma	51	55	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €

Annexe 3 en application de l'accord du 25 octobre 2019

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe 3 du titre II.)

Les salaires minima sont garantis sur la base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures majorées de 25 %.

Les montants des salaires minima garantis correspondent à 821,51 € augmenté de 35 % de la différence entre le salaire de référence et 821,51 €.

Les salaires minima hebdomadaires inférieurs à 821,51 € dans la grille des annexes I et II ne sont pas éligibles à l'application de l'annexe 3.

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
1 ^{er} assistant costume cinéma	1 023,16 €	748,99 €	1 397,66 €
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
1 ^{er} assistant monteur cinéma	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2 ^e assistant décorateur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
2 ^e assistant monteur cinéma	559,32 €	–	559,32 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Accessoiriste de décor cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Accessoiriste de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Administrateur adjoint comptable cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Administrateur de production cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Animatronicien cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant bruiteur	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant comptable de production cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Assistant maquilleur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Assistant mixeur cinéma	1 002,99 €	674,07 €	1 340,03 €
Assistant monteur son	926,59 €	390,30 €	1 121,74 €
Assistant scripte cinéma	534,74 €	–	534,74 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Assistant effets physiques cinéma	981,37 €	593,78 €	1 278,27 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Auxiliaire de régie cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Bruiteur	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Cadreur cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Cadreur spécialisé cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chargé de la figuration cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Chef coiffeur cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef constructeur cinéma	1 059,78 €	885,01 €	1 502,29 €
Chef costumier cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef d'atelier costumes cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Chef décorateur cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Chef électricien de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef machiniste de construction cinéma	976,95 €	577,35 €	1 265,63 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	958,18 €	507,62 €	1 211,99 €
Chef maquilleur cinéma	996,40 €	649,61 €	1 321,21 €
Chef menuisier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef monteur cinéma	1 175,55 €	1 315,01 €	1 833,05 €
Chef monteur son cinéma	1 113,67 €	1 085,16 €	1 656,25 €
Chef opérateur du son cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Chef peintre de décor cinéma	980,63 €	591,02 €	1 276,14 €
Chef sculpteur de décor cinéma	996,78 €	651,00 €	1 322,28 €
Chef serrurier de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef staffeur de décor cinéma	996,69 €	650,68 €	1 322,03 €
Chef tapissier cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Coiffeur cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Conducteur de groupe cinéma	914,60 €	345,76 €	1 087,48 €
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 145,72 €	1 204,21 €	1 747,82 €
Coordinateur de post production cinéma	1 076,94 €	948,74 €	1 551,31 €
Costumier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Couturier cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €
Créateur de costumes cinéma	1 474,12 €	2 423,99 €	2 686,12 €
Directeur de la photographie cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Directeur de production cinéma	1 486,55 €	2 470,16 €	2 721,64 €
Électricien de construction de cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Électricien de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Ensemblier cinéma	1 036,37 €	798,04 €	1 435,39 €
Ensemblier décorateur cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Habilleur cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €
Illustrateur de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Infographiste de décors cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Machiniste de construction cinéma	899,45 €	289,50 €	1 044,21 €
Machiniste de prise de vues cinéma	887,15 €	243,80 €	1 009,05 €
Maçon de décor cinéma	898,39 €	285,55 €	1 041,16 €
Maquettiste de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €
Menuisier de décor cinéma	915,43 €	348,84 €	1 089,85 €
Menuisier toupilleur de décor cinéma	961,38 €	519,52 €	1 221,14 €
Menuisier-traceur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Mixeur cinéma	1 272,64 €	1 675,63 €	2 110,45 €
Peintre d'art de décor cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Peintre de décor cinéma	915,77 €	350,11 €	1 090,83 €
Peintre en lettres de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Peintre faux bois et patine décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Photographe de plateau cinéma	979,45 €	586,63 €	1 272,76 €
Régisseur adjoint cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Régisseur général cinéma	1 051,80 €	855,37 €	1 479,49 €
Répétiteur cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Responsable des enfants cinéma	908,61 €	323,52 €	1 070,37 €
Scripte cinéma	992,77 €	636,10 €	1 310,82 €
Sculpteur de décor cinéma	971,80 €	558,21 €	1 250,90 €
Secrétaire de production cinéma	869,90 €	179,74 €	959,77 €
Serrurier de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Sous-chef menuisier de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef peintre de décor cinéma	929,92 €	402,65 €	1 131,24 €
Sous-chef staffeur de décor cinéma	959,82 €	513,73 €	1 216,69 €
Sous-chef électricien de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Sous-chef machiniste de décor cinéma	926,24 €	388,98 €	1 120,73 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	908,37 €	322,61 €	1 069,67 €
Staffeur de décor cinéma	934,89 €	421,14 €	1 145,46 €
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 209,50 €	1 441,11 €	1 930,06 €
Tapissier de décor cinéma	853,48 €	118,75 €	912,86 €

Fonctions	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	1 011,58 €	705,97 €	1 364,56 €
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	1 499,32 €	2 517,59 €	2 758,11 €
Technicien retour image cinéma	534,74 €	–	534,74 €
Teinturier patineur costumes cinéma	906,28 €	314,87 €	1 063,71 €

Montant des indemnités prévues au chapitre VIII du titre II

Indemnité repas : 18,56 €.

Indemnité casse-croûte : 7,54 €.

Réalisateurs annexe 3

Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II de la convention collective, qui fixe un salaire minimum mensuel pour les réalisateurs cinéma, ne peut pas s'appliquer dans le cadre des films produits dans le cadre de la présente annexe.

Salaire minimum hebdomadaire : 1 588,97 €.

Montant intéressement : 2 852,61 €.

Salaire de référence : 3 015,27 €.

Annexe 3 bis en application de l'accord du 25 octobre 2019

(Applicable uniquement sur dossier examiné par la commission paritaire dérogatoire prévue à l'annexe III du titre II.)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail de 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Les salaires minima garantis correspondent aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37 du chapitre VI du titre II, non exclusives de l'application des autres majorations spécifiques prévues par la convention collective.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant costume cinéma	43	46	1 151,06 €	842,62 €	1 572,37 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 073,38 €	649,45 €	1 398,10 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	42	45	951,45 €	196,59 €	1 049,75 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	584,87 €	–	584,87 €
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 071,27 €	641,63 €	1 392,09 €
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 101,88 €	659,96 €	1 431,86 €
Administrateur de production cinéma	43	46	1 138,02 €	794,21 €	1 535,13 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Assistant scripte cinéma	42	45	584,87 €	–	584,87 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €
Cadreur cinéma	42	45	1 253,13 €	1 317,10 €	1 911,68 €
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 116,86 €	715,61 €	1 474,67 €
Chef costumier cinéma	43	46	1 360,69 €	1 621,25 €	2 171,31 €
Chef décorateur cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 185,74 €	628,18 €	1 499,83 €
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 120,96 €	730,81 €	1 486,36 €
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Coiffeur cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 131,81 €	427,87 €	1 345,75 €
Costumier cinéma	43	46	1 019,57 €	354,22 €	1 196,68 €
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 639,88 €	2 753,61 €	3 016,69 €
Directeur de production cinéma	42	46	1 625,92 €	2 701,74 €	2 976,79 €
Électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Ensemblier cinéma	42	45	1 133,53 €	872,86 €	1 569,95 €
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 322,89 €	1 576,22 €	2 111,00 €
Habilleur cinéma	43	46	960,17 €	133,59 €	1 026,96 €
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 097,85 €	301,70 €	1 248,70 €
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 022,19 €	363,96 €	1 204,17 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Régisseur général cinéma	43	46	1 183,28 €	962,29 €	1 664,43 €
Scripte cinéma	42	45	1 085,84 €	695,73 €	1 433,71 €
Secrétaire de production cinéma	43	46	978,64 €	202,20 €	1 079,74 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 124,10 €	399,23 €	1 323,72 €
Technicien retour image cinéma	43	46	601,58 €	–	601,58 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
1 ^{er} assistant costume cinéma	52	56	1 521,95 €	1 114,13 €	2 079,02 €
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
1 ^{er} assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 416,86 €	857,27 €	1 845,50 €
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
2 ^e assistant opérateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
2 ^e assistant opérateur du son cinéma	51	55	1 255,92 €	259,50 €	1 385,67 €
2 ^e assistant réalisateur cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
3 ^e assistant décorateur cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Accessoiriste de décor cinéma	51	55	1 414,08 €	846,95 €	1 837,55 €
Accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1 456,93 €	872,61 €	1 893,24 €

Fonctions	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée dont équivalence	Salaire minimum garanti	Montant intéressement	Salaire de référence
Administrateur de production cinéma	52	56	1 504,72 €	1 050,12 €	2 029,78 €
Assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Assistant maquilleur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Assistant scripte cinéma	51	55	772,03 €	–	772,03 €
Auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Auxiliaire de régie cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €
Cadreur cinéma	51	55	1 654,13 €	1 738,58 €	2 523,42 €
Chargé de la figuration cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Chef coiffeur cinéma	52	56	1 476,74 €	946,20 €	1 949,84 €
Chef costumier cinéma	52	56	1 799,13 €	2 143,65 €	2 870,96 €
Chef décorateur cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 592,97 €	843,92 €	2 014,93 €
Chef maquilleur cinéma	52	56	1 482,15 €	966,29 €	1 965,30 €
Chef opérateur du son cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Coiffeur cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Conducteur de groupe cinéma	56	57	1 520,52 €	574,82 €	1 807,93 €
Costumier cinéma	52	56	1 348,09 €	468,36 €	1 582,28 €
Directeur de la photographie cinéma	51	56	2 164,65 €	3 634,77 €	3 982,03 €
Directeur de production cinéma	51	56	2 146,21 €	3 566,30 €	3 929,36 €
Électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Ensembleur cinéma	51	55	1 496,25 €	1 152,17 €	2 072,34 €
Ensembleur décorateur cinéma	51	55	1 746,22 €	2 080,61 €	2 786,52 €
Habilleur cinéma	52	56	1 269,55 €	176,64 €	1 357,87 €
Machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 474,88 €	405,31 €	1 677,54 €
Régisseur adjoint cinéma	52	56	1 351,56 €	481,24 €	1 592,18 €
Régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Régisseur général cinéma	52	56	1 564,56 €	1 272,37 €	2 200,74 €
Scripte cinéma	51	55	1 433,31 €	918,37 €	1 892,49 €
Secrétaire de production cinéma	52	56	1 293,98 €	267,36 €	1 427,66 €
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1 510,16 €	536,34 €	1 778,33 €
Technicien retour image cinéma	52	56	795,42 €	–	795,42 €

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

Arrêté du 31 mars 2015 portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique et d'avenants à ladite convention collective nationale (n° 3097)

NOR : ETST1508472A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,
Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;
Vu la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 ;
Vu l'avenant du 1^{er} juillet 2013 relatif au Titre III « salariés de l'équipe artistique », à la convention collective susvisée ;
Vu l'avenant du 8 octobre 2013 relatif à la révision des titres I^{er} et II et de l'annexe III du titre II, à la convention collective susvisée ;
Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 10 mars 2015 ;
Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;
Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 4 mars 2015,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans leur propre champ d'application, les dispositions de :

La convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012.

Le premier alinéa de l'article 4 du chapitre II du titre 1^{er} relatif aux dispositions communes de la convention collective est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.

L'article 5 du chapitre II du titre 1^{er} relatif aux dispositions communes de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail.

L'article 11 du chapitre III du titre 1^{er} relatif aux dispositions communes de la convention collective est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi du 20 août 2008.

Le premier alinéa de l'article 31 du chapitre IX du titre 1^{er} relatif aux dispositions communes de la convention collective est étendu à l'exclusion des termes « *au plan national* » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, *Cegelec*).

L'article 36 du chapitre IX du titre 1^{er} relatif aux dispositions communes de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail.

L'article 26 du chapitre VI du titre II relatif aux techniciens de la production cinématographique est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail.

L'article 35 du chapitre VI du titre II relatif aux techniciens de la production cinématographique de la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles D. 3131-3 et D. 3131-6 du code du travail.

L'avenant du 1^{er} juillet 2013 relatif au Titre III « salariés de l'équipe artistique », à la convention collective susvisée.

L'article III-1.1 du chapitre III du sous-titre 1^{er} relatif aux artistes interprètes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail.

L'article V. 2.2 du chapitre V du sous-titre 1^{er} relatif aux artistes interprètes est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail.

L'article III-1.1 du chapitre III du sous-titre 2 relatif aux acteurs de complément est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 3122-12 du code du travail.

L'article IV-4 du chapitre IV du sous-titre II relatif aux acteurs de complément est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 3121-35 du code du travail.

L'article V-2.2 du chapitre V du sous-titre II relatif aux acteurs de complément est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-4 du code du travail

L'article V-4 du chapitre V du sous-titre II relatif aux acteurs de complément est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3261-2 du code du travail

L'avenant du 8 octobre 2013 relatif à la révision des titres I et II et de l'annexe III du titre II, à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 3121-22 et L. 3133-6 du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de la convention collective et des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention collective et lesdits avenants.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 mars 2015.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. STRUILLOU

Nota. – Le texte de la convention collective et des avenants susvisés a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicules conventions collectives n° 2013/34 et n° 2013/45, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Arrêté du 3 octobre 2024 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production cinématographique (IDCC 3097)

NOR : TEMT2425642A

La ministre du travail et de l'emploi,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 ;

Vu l'arrêté du 1^{er} juillet 2013 et les arrêtés successifs portant extension de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, et des textes qui l'ont complétée ou modifiée ;

Vu l'avenant du 23 janvier 2024 au titre II portant révision des salaires minima, à la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012 ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* de la République française du 31 août 2024 (NOR : TSST2422946V) ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission des conventions et accords) recueilli suivant la procédure prévue à l'article R. 2261-5 du code du travail,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production cinématographique du 19 janvier 2012, les stipulations de l'avenant du 23 janvier 2024 au titre II portant révision des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 3 octobre 2024.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. RAMAIN

Nota. – Le texte de l'avenant susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2024/35, disponible sur le site www.legifrance.gouv.fr/liste/bocc