SNTPCT
10 rue de Trétaigne
75018 PARIS
Adhérent à EURO-MEI – Bruxelles

Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision
Tél. 01 42 55 82 66
Courrier électronique : sntpct@wanadoo.fr Site : www.sntpct.fr
Syndicat professionnel fondé en 1937 – déclaré sous le N° 7564 – représentatif au niveau professionnel et national conformément à l'Art. L 2121-1 et s. du C.T.

LE SNTPCT DÉPOSE À LA TABLE DES NÉGOCIATIONS TROIS PROJETS D'AVENANTS

Après notre projet d'amélioration des conditions contractuelles d'engagements des storyboardeurs, des jours fériés et des dispositions relatives aux contrats d'usages, les membres de la branche Animation ont pris l'initiative de demander l'ouverture de négociation sur deux thèmes importants :

- ***La refonte des listes de titres et définitions de fonctions*** *;*
- ***L'encadrement de l'usage de l'Intelligence Artificielle Générative;***

et de faire une contre-proposition à partir du texte déposé par les syndicats des producteurs AnimFrance et SPI concernant ***le télétravail****.*

3ÈME PROJET D'AVENANT

Établir des dispositions relatives au télétravail spécifiques et adaptées à notre activité

À M. Le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation de la Production de films d'animation,

Suite au projet déposé par AnimFrance de la révision des dispositions relatives au télétravail instituées dans le texte de la Convention collective de la Production de films d'animation, nous vous prions de bien vouloir trouver ci-après une contre-proposition de structuration qui soit propre à notre branche d'activité et distingue notamment le télétravail effectué dans le cadre de l'activité pérenne des entreprises et celle qui concerne la réalisation des films ou des parties animées de films en vues réelles.

Recevez nos salutations cordiales…

Pour la Présidence…

Convention Collective nationale de la Production de films d'animation IDCC 2412

AVENANT N° XX.… RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL EN TÉLÉTRAVAIL - PROJET

déposé le 19/09/2025 par le SNTPCT

PRÉAMBULE

L'évolution du cadre législatif et réglementaire fixé notamment par le code du travail a conduit les partenaires sociaux de la branche d'activité de la production de films d'animation à réviser les articles régissant le télétravail, tels qu'ils figurent dans le texte en vigueur et notamment les dispositions du sous-titre 2 du Titre IX de l'Avenant n°6.

Ils ont ainsi convenu de ce qui suit :

Article 1 - Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article … de la Convention collective nationale de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Article 2 – Disposition pour les entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que la branche professionnelle de la production de films d'animation comporte majoritairement des TPE et PME et que les dispositions relatives au télétravail s'appliquent indifféremment quel que soit l'effectif de ces dernières, les signataires se sont assurés que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visés aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail.

Article 3 – Révision

Le sous-titre 2 du Titre IX - Travail à domicile et télétravail est remplacé par le texte suivant :

Article IX-2-1 – Dispositions préalables

L'activité des entreprises de production de films d'animation se caractérise :

- d'une part, par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome d'oeuvres d'animation ou de séquences d'animation insérées dans des oeuvres en vues réelles qui supposent notamment pour certaines fonctions la mise en place du télétravail lors de la conclusion du contrat de travail à durée déterminée dit d'usage ;

- d'autre part, par une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des œuvres produites ou acquises par ces entreprises, pour lesquelles la mise en place du télétravail relève d'un accord conclu le plus souvent en cours d'exécution du contrat.

Ces deux activités justifient, dès lors qu'elles sont dématérialisées en tout ou partie, le recours éventuel au télétravail, lorsque l'employeur et le salarié s'entendent sur le principe d'un commun accord volontaire.

Celui-ci désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui peut être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC).

Tout salarié en situation de handicap - permanent, temporaire - ou sur demande de la médecine du travail, les proches aidants au sens de l'article L113-1-3 du Code de l'action sociale et des familles ainsi que les salariées ayant informé l'employeur d'un état de grossesse ont un accès prioritaire au télétravail.

Article IX-2-2 – Principes généraux

L'existence d'une situation de télétravail n'interrompt pas le lien de subordination entre le salarié et l'employeur.

Tout salarié en télétravail dispose des mêmes droits tant collectifs, légaux, conventionnels qu'individuels que ceux d'un salarié exerçant son activité professionnelle au sein des locaux de l'entreprise.

Il est soumis comme les autres salariés de l'entreprise à la visite médicale obligatoire et répond aux convocations afférentes.

Il a accès aux activités sociales de l'entreprise et aux informations syndicales.

Il dispose des mêmes droits pour l'accès aux titres restaurant et pour l'accès au restaurant d'entreprise dès lors qu'il constitue un avantage en nature, conformément à la définition retenue par l'Urssaf.

Il conserve le même accès à la formation professionnelle et aux possibilités de déroulement de carrière.

Il peut reprendre, à tout moment, son activité professionnelle au sein des locaux de l'entreprise suivant les modalités prévues à l'article IX-2-2-4.

Les salariés en contrat de professionnalisation ou en apprentissage ne sont pas éligibles au télétravail.

Article IX-2-2-1 – Encadrement du télétravail par accord d'entreprise

Le télétravail peut être encadré par accord collectif d'entreprise après information du comité social et économique s'il existe. Cet accord d'entreprise est porté à la connaissance des salariés concernés.

À défaut d'institutions représentatives du personnel, l'employeur pourra mettre en place un accord collectif d'entreprise relatif au télétravail en application des articles L. 1222-9 et suivants du Code du travail.

Article IX-2-2-2 – Lieux de télétravail

Le télétravail est exercé au domicile du salarié c'est-à-dire son lieu de résidence principale mentionné dans son contrat de travail tel qu'il le déclare.

À titre exceptionnel, le salarié qui souhaite exercer le télétravail en dehors de son lieu de résidence principale devra en obtenir l'accord préalable de son employeur. En tout état de cause, il se situe sur le territoire français.

Quelque soit le lieu d'exercice du télétravail, le salarié garantit à l'employeur que celui-ci remplit les conditions requises, notamment en matière d'assurance (dont il fournit le cas échéant une attestation responsabilité civile-habitation couvrant l'activité de télétravail à sa demande), de sécurité, de confidentialité, et qu'il dispose du débit et de la connexion aux réseaux de communication requise par l'activité qu'il exerce pour le compte de l'employeur.

Le salarié s'engage à informer l'employeur sous quinze jours de tout changement de domicile.

Ce changement donne lieu à un réexamen de la situation du télétravail afin de s'assurer qu'elle reste compatible avec les dispositions du présent sous-titre.

Article IX-2-3 – Mise en place du télétravail régulier en cours d'exécution du contrat

Le salarié sous contrat souhaitant bénéficier du télétravail à titre régulier en fait la demande, par tout moyen écrit, auprès de son employeur, le cas échéant selon la procédure définie au sein de l'entreprise.

L'employeur peut également lui en faire la proposition par un écrit qui lui est dûment transmis, et qu'il est libre de refuser sans que cela puisse constituer un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

L'acceptation ou le refus de l'employeur se fondent sur une évaluation objectivement motivée, étant rappelé que le télétravail régulier s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur.

Celles-ci peuvent être soumises au Conseil Social et Économique de l'entreprise s'il existe, et ne sauraient engendrer une rupture d'égalité ou une quelconque discrimination entre salariés.

Le refus de l'employeur doit être notifié par écrit dans un délai inférieur à un mois et quinze jours.
Lorsque la demande émane de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion de deux mois pour formuler sa réponse.

L'accord peut fixer les journées télétravaillées hebdomadairement, ou bien fixer un nombre de jours variables mensuellement, sous réserve le cas échéant d'un plafond hebdomadaire.

Article IX-2-4 – Réversibilité

La situation de télétravail est réversible.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail par écrit, soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois lorsque la demande émane du salarié, et de trois mois lorsque la demande émane de l'employeur.
La décision de l'employeur est étayée et objectivement motivée, et notifiée par écrit.

Ce délai peut être réduit ou supprimé, soit d'un commun accord, soit en cas de danger grave et imminent, de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité ou d'accident grave.

Durant les trois premiers mois, ou le tiers de la durée prévisionnelle du contrat s'il est inférieur à trois mois et lorsque la demande émane du salarié, le délai de prévenance est réduit à sept jours.

Article IX-2-5 – Préservation du lien social dans l'entreprise

L'employeur ou son représentant préviennent l'isolement des salariés et préservent le lien social et la cohésion des équipes artistiques et de création dans l'entreprise en évaluant régulièrement les effets de l'éloignement physique sur les relations de travail que les salariés en télétravail entretiennent avec leurs collègues, notamment lorsque le nombre de jours télétravaillés par semaine est supérieur à 2.
Cette préservation constitue un motif objectif à la révision des dispositions fixant notamment le nombre de jours télétravaillés par semaine.

Par ailleurs, il est tenu d'organiser chaque année un entretien afin de faire un bilan avec le télétravailleur, notamment sur ses conditions d'activité ainsi que sa charge de travail.

Article IX-2-6 – Mise en place et réversibilité du télétravail attaché à l'exécution du contrat de travail à durée déterminée de droit commun ou d'usage

En application des principes généraux fixés au IX-2-2, l'employeur et le salarié ont la capacité de négocier d'un commun accord, lors de l'établissement du contrat de travail à durée déterminée, les dispositions instituant des périodes de télétravail selon la demande de l'une ou l'autre des parties.

En cas d'accord, le contrat précise :

- le nombre de jours par semaine en télétravail ou la limite de leur répartition s'il est variable et, le cas échéant, les jours ou les dates prévisionnelles où sa présence dans les locaux de l'entreprise est requise ;
- le lieu du télétravail dans les conditions fixées au IX-2-2-2 et l'engagement du salarié à prévenir l'employeur sous délai de 15 jours de tout changement de lieu ;
- le cas échéant, les conditions de confidentialité des transferts et de conservation des données ;

- les conditions d'usage du matériel fourni par l'employeur ainsi que précisées à l'article IX-2-10 ;
- les conditions éventuelles de prise en charge des déplacements ;
- les conditions de prise en charge par l'employeur des dépenses engagées pour les besoins exclusif de l'activité professionnelle ;
- le montant de l'indemnité d'occupation lorsque le télétravail lorsque l'entreprise se trouve dans l'incapacité matérielle d'accueillir le salarié dans ses locaux ;

La réversibilité s'opère dans les conditions fixées à l'article IX-2-4. Elle tient compte cependant de l'ampleur du changement des conditions matérielles de vie qu'elle engendre pour le salarié et sa famille, l'employeur prenant à sa charge les frais de déplacement qu'elle induit le cas échéant.
Dès lors qu'elle suppose un changement de domicile, l'employeur prend à sa charge les frais de logement provisoire et les frais de déménagement.

Article IX-2-7 – Durée du travail

La durée du travail peut être la durée collective fixée pour l'ensemble du personnel. Dès lors qu'elle est individualisée, elle fait l'objet d'un décompte journalier comprenant l'heure de début, l'heure de fin et l'heure de pause que le télétravailleur transmet à l'employeur.
Les horaires que fixe l'entreprise sont modifiables sous réserve d'une information individuelle du salarié au moins 7 jours à l'avance.
Le salarié prend en compte les consignes qui lui sont données concernant le respect de la durée du travail et des temps de repos.

En tout état de cause, sa durée journalière de travail effectif ne dépasse pas 10 heures en application de l'article L.3121-18 du Code du Travail.

Après 6 heures de travail, le télétravailleur est tenu d'observer une pause de 30 minutes.

Toute évaluation relative à la productivité du travail qui aurait pour objet d'alourdir la charge de travail est inopposable au salarié en télétravail, sauf à viser une volonté de nuire.

Article IX-2-8 – Temps de repos

Le télétravailleur dispose d'un droit à la déconnexion d'au moins 11h continue journalièrement correspondant au temps de repos, et d'au moins 35 heures consécutives par semaine s'agissant du repos hebdomadaire.

Durant ce temps, il n'est pas tenu de prendre connaissance du courrier professionnel ou de toute sollicitation relative à son travail qui lui serait faite, ni d'y répondre. En dehors de ce temps, les réponses aux sollicitations sont données durant les heures de travail, sauf urgence.

Dès lors que son temps de repos journalier est réduit à titre exceptionnel, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, les heures de travail effectif entamant ce repos donnent lieu à un temps de récupération équivalent, à défaut, elles bénéficient d'une majoration de 100 %.
Les heures de travail effectif entamant le repos hebdomadaire de 35 heures donnent lieu à un temps de récupération équivalent, à défaut, elles bénéficient d'une majoration de 50 %.

Article IX-2-9 – Déplacements

L'employeur prend en charge 50 % du coût de l'abonnement aux transports collectifs ou pour la location de vélos, souscrit par les salariés, dès lors qu'ils ont été utilisés au moins une fois pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail, sans abattement des jours en télétravail.

Dès lors que le salarié se déplace à la demande de l'employeur lors d'une période prévoyant le télétravail, les frais correspondant au trajet entre le domicile et le lieu de travail engagés par le salarié sont pris en charge par l'entreprise selon des conditions et dans une limite fixées d'un commun accord.

Article IX-2-10 – Matériel, frais de fonctionnement, frais d'occupation

L'employeur s'assure que le travailleur dispose de l'ensemble du matériel et de communication permettant l'exercice de son activité professionnelle en respect des conditions d'hygiène et de sécurité requises, notamment celles relatives à l'ergonomie du poste de travail.

À ce titre le salarié prend en compte les consignes qui lui sont données concernant l'aménagement de son poste de travail.

Par ailleurs, la mise en œuvre du télétravail fait l'objet d'un traitement prioritaire lorsqu'elle résulte d'une préconisation du médecin du travail. Dans ce cas, elle est menée en corrélation avec les services de médecine du travail afin d'identifier l'ensemble des équipements adaptés nécessaires en application de l'article L5213-6 du code du travail..

Lorsque le matériel utilisé à titre professionnel est mis à disposition par l'employeur, le salarié respecte les mesures mises en place par l'entreprise et les bonnes pratiques d'utilisation, ainsi que la politique de l'entreprise relative à la protection des données qui lui sont communiquées par elle.

Il avise immédiatement l'employeur en cas de panne, de mauvais fonctionnement des équipements de travail, ou de fuite de données aussitôt qu'il en a connaissance.

L'employeur prend en charge les dépenses engagées par le salarié, pour les besoins exclusifs de l'activité professionnelle et dans l'intérêt de l'entreprise.

À ce titre, il fixe un forfait de remboursement des frais professionnels (électricité, connexion internet, ...) qui ne peut être inférieur au montant maximum exonéré fixé par l'URSSAF. Le montant du salaire fixé au contrat est indépendant de ce remboursement, lequel ne doit pas y être inclus ou accolé.

Article 4 – Durée de l'accord

Le présent accord collectif est conclu pour une durée indéterminée.

Un bilan de l'accord et de son application aura lieu dans un délai de cinq ans suivant le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension du présent accord au sein de la CPPNI de la production de films d'animation.

Article 5 – Conditions de révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail.

Cette demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chaque organisation représentative. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de six (6) semaines à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Article 6 – Conditions de dénonciation

Le présent accord collectif peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 7 – Extension

Le présent accord, mis à la signature au siège d'AnimFrance ou par voie électronique, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Fait à Paris, le … 2025.

Suivent ci-après les signatures des organisations représentatives :

Organisations syndicales de salariés :

Organisations professionnelles d'employeurs :