

# convention collective de la production audiovisuelle

**Texte intégrant les avenants n° 1 du 12 février 2007,  
n°2 du 15 novembre 2007,  
n°3 du 15 décembre 2008,  
l'accord CCHSCT du 22 février 2010,  
l'avenant n°4 du 3 juillet 2012  
l'avenant n°5 du 31 mai 2013 concernant la prévoyance  
l'accord Musicien du 19 septembre 2015  
l'avenant n°6 du 1<sup>er</sup> juillet 2016  
l'avenant n°7 du 30 septembre 2016,  
l'annexe 1 Réalisateurs  
l'avenant n°8 du 21 juin 2017  
Minima à jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018**

**IDCC : 2642  
N° de Brochure 3346**

# Table des Matières

## **Préambule**

## **Titre I : Champ de la Convention collective de la Production audiovisuelle**

## **Titre II : Liberté civile et égalité**

Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article II.2 - Égalité. Non-discrimination

## **Titre III : Droit syndical et représentation des salariés**

Article III.1 - Spécificité des conditions d'emploi

Article III.2 - Représentation des salariés dans l'entreprise

Article III.3 - Délégués de branche

Article III.4 - Délégués de plateau

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

Article III.6 - Droit syndical

Article III.7 - Négociations

Article III.8 - Financement du paritarisme

## **Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté**

Article IV.1 - Emplois

Article IV.2 - Différenciation des salaires

Article IV.3 - Ancienneté

Article IV.4 - Négociation annuelle

## **Titre V : Contrats de travail**

Préambule

Article V.1 - Contrat de travail à durée indéterminée

Article V.2 - Contrat à durée déterminée d'usage

Article V.3 - Contrat à durée déterminée de droit commun

Article V.4 - Perspectives

## **Titre VI : Durée du travail**

Article VI.1 - Temps de travail effectif

Article VI.2 - Définition de la semaine civile

Article VI.3 - Durée du travail

Article VI.4 - Contrôle de la durée du travail

Article VI.5 - Contrôle individuel

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

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

Article VI.8 - Heures supplémentaires

Article VI.9 - Travail le dimanche

Article VI.10 - Travail de nuit et travailleur de nuit

## **Titre VII : Congés**

Article VII.1 - Congés payés annuels

Article VII.2 - Jours fériés chômés

Article VII.3 - Congés exceptionnels

Article VII.4 - Congé pour enfant malade

Article VII.5 - Congés maternité, paternité et adoption

## **Titre VIII : Maladie**

- Article VIII.1 - Dispositions générales
- Article VIII.2 - Maladie et accident non professionnel
- Article VIII.3 - Accident du travail et maladie professionnelle
- Article VIII.4 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident
- Article VIII.5 - Médecine du travail
- Article VIII.6 - Complémentaire santé

**Titre IX : Prévoyance**

- Article IX.1 - Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage
- Article IX.2 - Salariés de droit commun

**Titre X : Transports et Défraiements**

- Article X.1 - Assurances
- Article X.2 - Moyens utilisés pour les transports et les voyages
- Article X.3 - Indemnisation des coûts de déplacement
- Article X.4 - Indemnités de repas et d'hébergement

**Titre XI : Formation**

- Article XI.1 - Formation professionnelle continue
- Article XI.2 - Gestion de l'emploi et de la formation

**Titre XII : Hygiène et Sécurité**

- Article XII.1 - Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
- Article XII.2 - Modalités de financement

**Titre XIII : Durée, Révision, Commission de suivi et d'interprétation**

- Article XIII.1 - Date d'effet
- Article XIII.2 - Durée
- Article XIII.3 - Publicité
- Article XIII.4 - Adhésion
- Article XIII.5 - Dénonciation
- Article XIII.6 - Révision
- Article XIII.7 - Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

**Annexes :**

- Annexe 1 : Réalisateurs
- Annexe 2 : Salaires relatifs aux emplois du titre 4
- Annexe 3 : Financement du paritarisme
- Annexe 4 : Stagiaires
- Annexe 5 : Dépenses prises en compte pour la caractérisation de la fiction lourde

\* \* \* \* \*

## Préambule

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production audiovisuelle.

La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle vivant et enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre (soit la production selon le terme consacré) d'émissions réalisées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, ayant pour destination principale leur diffusion sur les antennes des services de communication audiovisuelle de télévision, tels que définis par la Loi 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée. Par extension, la présente convention couvre aussi la production de programmes destinés à une exploitation économique diversifiée (édition vidéo, programmes pédagogiques, diffusion sur Internet ou les mobiles, etc.).

Au sein du domaine du spectacle, il arrive que des entreprises dont l'activité principale relève d'une branche particulière soient amenées à intervenir dans une branche voisine. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions homogènes de production des différentes formes de spectacle, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces formes (Titre I).

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

Cette discontinuité de l'activité de production a conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. Les partenaires sociaux de la branche se sont attachés, dans le présent texte, à assurer au mieux la protection des salariés dans ce cadre, et notamment à limiter, pour les salariés autres que les artistes interprètes et les artistes musiciens, le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié rend ce recours à la fois légitime et indispensable (Titre V).

L'activité de prototype, et les contraintes liées au spectacle, impliquent une grande variabilité du rythme et du temps quotidien ou hebdomadaire de travail. Les partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette variabilité, dans le respect des normes nationales et européennes, tout en prévoyant des circonstances dans lesquelles des dérogations pourront être sollicitées (Titre VI).

En outre, le fait que de nombreux salariés soient amenés à travailler pour de multiples employeurs, et la multiplicité, dans la branche, d'entreprises petites ou très petites, a conduit à envisager des modalités particulières de représentation des salariés (Titre III).

Enfin, la présente convention ne couvre pas l'emploi d'artistes interprètes. Concernant les artistes musiciens, une annexe à la présente convention a été conclue entre les partenaires sociaux afin de couvrir ces salariés.

Les artistes interprètes, à l'exception des artistes musiciens, sont couverts par la Convention collective des Artistes Interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux deux champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.

Il est rappelé qu'une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels, moyennant rémunération, dans les conditions prévues par les articles L 7111-3 et suivants du Code du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que tout journaliste professionnel doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC : 1480) et ne peut pas se voir appliquer la présente convention collective.

\* \* \* \* \*

## **Titre I – Champ de la convention collective de la production audiovisuelle**

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés.

Le producteur peut être amené à concevoir des programmes pour une utilisation télévisuelle ou analogue, notamment pour une diffusion via plateforme sur internet, ou pour une utilisation à des fins institutionnelles.

Dans ce dernier cas, le producteur est le concepteur d'un programme complet, réalisé à des fins de promotion ou de meilleure connaissance du donneur d'ordre. Il doit exister entre le producteur et le donneur d'ordre un contrat de cession de droit, garantissant l'exploitation de ce programme par le donneur d'ordre. Ce programme se différencie d'un film publicitaire par sa forme et son contenu.

La présente convention régit les relations des producteurs et de leurs salariés dans les limites précisées dans le présent titre.

La présente convention régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée de droit commun (CDD) et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 5911A et 5911B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre

indicatif. Toutefois, lorsque l'entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la convention collective de la production de films d'animation.

En ce qui concerne les salariés engagés, par les entreprises définies au début de l'alinéa précédent, sous contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), à l'exception des artistes interprètes, la présente convention s'applique lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif, ou un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation, à l'exception des films cinématographiques de court ou de long-métrage, des films publicitaires, et des programmes d'animation.

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

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, 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 l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement (IDCC 2717).

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de l'activité de télédiffusion, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par les dispositions prévues pour l'emploi des salariés sous CDDU dans la télédiffusion, à compter de la date de leur extension.

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de la production phonographique, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production phonographique (IDCC 2770). La présente convention s'applique en revanche lorsque ces mêmes entreprises produisent des vidéogrammes musicaux.

Les conditions d'emploi et de rémunération des artistes-interprètes, hors musicien, sont fixées par la Convention Collective des Artistes Interprètes engagés pour des émissions de télévision.

\* \* \* \* \*

## **Titre II – Liberté civique et égalité**

### **Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale**

Les employeurs et les organisations syndicales signataires de la présente convention reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer ou non au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les parties signataires s'engagent à éviter toute discrimination qui surviendrait du fait ou au cours d'une succession de contrats de travail, y compris du fait de l'usage par un salarié de son droit d'expression.

### **Article II.2 - Égalité – Non discrimination**

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises de production audiovisuelle.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- Directeur (rice) financier (ière)
- Documentaliste (H/F)

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour

arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun, a bénéficié des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective, ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

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

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre XIII de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la production audiovisuelle.

\* \* \* \* \*

## **Titre III – Droit syndical et représentation des salariés**

### **Article III.1 - Spécificité des conditions d'emploi**

La branche de la production audiovisuelle est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs calculés conformément aux dispositions des articles L.620-10 et L.620-11 du Code du Travail ne dépassent pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel ;
- l'organisation du travail et notamment le recours aux personnels engagés sous CDD d'usage, qui induit une très grande variation, dans la durée, de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journee, semaine).

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



pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

### **Article III.2 nouveau – Représentation des salariés dans l'entreprise**

Les dispositions des articles L.421.1 et suivants s'appliquent dans le champ de la présente convention collective.

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

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

#### **III.2.1 Délégués du personnel**

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

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

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

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les douze mois précédant l'élection, ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;
- des conditions d'éligibilité, qui seront celles prévues à l'article L.423.8 du Code du Travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et/ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et/ou celle où il entend exercer son mandat.

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

### **III.2.2 Comité d'entreprise**

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

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

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

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les douze mois précédant l'élection, ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;
- des conditions d'éligibilité, qui seront celles visées à l'article L.433.5 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et/ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et/ou celle où il entend exercer son mandat.

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

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

### **III.2.3 Moyens mis à disposition des représentants élus du personnel**

Conformément aux dispositions de l'Article L 424-2 du Code du Travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du

personnel un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux deux instances. L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'entreprise ; dans le cas d'une Délégation Unique, un seul panneau sera instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'Article L.434-8 du Code du Travail, l'entreprise verse au Comité d'Entreprise une subvention de fonctionnement égale à 0,2% de la masse salariale brute.

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, conformément aux dispositions de l'Article L.434-10 du Code du Travail, dans les conditions et limites de l'Article L.451-3 du même Code, d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation.

Le financement de la formation précitée est pris en charge par le Comité d'Entreprise.

### **III.2.4 Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel**

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du Code du Travail.

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

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

### **Article III.3 nouveau - Délégués de branche**

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

### **III.3.1 Missions**

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

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;
- dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical, mandater un salarié de l'entreprise pour conclure les accords visés au III.5.2.2 2.b) ci-après.

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

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

### **III.3.2 Désignation**

Les délégués de branche sont désignés, pour chaque année civile, par chaque organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation. Cette désignation peut être modifiée en cours d'année par les organisations syndicales de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective, les noms de ses délégués de branche pour l'année civile suivante.

### **III.3.3 Fonctionnement collégial**

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

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

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

### **III.3.4 Publicité et information**

Les noms et les coordonnées des délégués de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises où ils exercent leur mandat, et dans tout lieu d'activité des entreprises concernées restant actif cinq jours ou plus.

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

### **Article III.4 - Délégués de plateau**

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

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

L'élection a lieu au cours de la première semaine de tournage.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b) Carence d'élections professionnelles préalables

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

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

#### III.5.2.2 En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise

##### III.5.2.2.1 Conditions de conclusion

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

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

#### III.5.2.2.2 Conditions de validité

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

La validité de l'accord est subordonnée :

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

##### b) Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté

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

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

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

Le mandat prend fin :

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

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

## **Article III.6 - Droit syndical**

### **III.6.1 Section syndicale**

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

### **III.6.2 Délégués syndicaux**

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

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article III.2.1 de la présente Convention Collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heure supplémentaire au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

### **III.6.3 Congé de formation économique, sociale et syndicale**

En application de l'article L.451.1 du Code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à



des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail.

Ces congés seront régis par les dispositions du Titre V du Livre IV du Code du Travail.

### **III.6.4 Expression syndicale**

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

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

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins une section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'Article III.5 de la présente Convention Collective, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant des dites sections, en application des dispositions de l'Article L.412.8 du Code du Travail.

### **Article III.7 - Négociations**

Les organisations d'employeurs, et les organisations syndicales de salariés, représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, organiseront les négociations prévues à l'article L.132.12 du Code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

### **Article III.8 nouveau - Financement du paritarisme**

L'annexe 3 à la présente Convention collective fixe notamment la participation au financement, par les entreprises relevant du champ de la Convention, des institutions représentatives des salariés au niveau de la branche.

Une association spécifique sera créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

L'ensemble des entreprises définies au deuxième alinéa du titre I de la présente convention collective contribuent à la cotisation générale de financement du paritarisme.

Les entreprises définies à l'article III.2 dans lesquelles n'ont pas été organisées des élections de délégués du personnel contribuent en outre à la cotisation pour le financement des délégués de branche. Le produit de cette collecte est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle. Les modalités de cette répartition sont fixées par accord entre ces organisations.

Le titre XII de la présente convention organise la contribution des entreprises relative à l'hygiène et la sécurité et au fonctionnement du CCHSCT/PAV institué par ledit titre.

\* \* \* \* \*

## **Titre IV – Fonctions, salaires et ancienneté**

### **Article IV.1 - Emplois**

Les salariés sont recrutés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2007, dans l'un des emplois figurant dans les différentes catégories d'emploi et filières définies ci-après.

En tant que de besoin, il est rappelé que les salariés sous contrat de travail au 31 décembre 2006 restent soumis, jusqu'à la fin du contrat, ou sa modification par avenant, aux dispositions applicables à la date de la signature de celui-ci, à l'exception des dispositions plus favorables au salarié que la présente convention comporterait les concernant, qui sont d'application immédiate.

Un délai de mise en conformité d'un an est instauré pour les salariés dont l'intitulé de fonction ne figure pas dans les listes de fonctions du présent titre. Faute d'accord entre le salarié et l'employeur sur l'intitulé de fonction adéquat, les parties pourront saisir la commission de suivi et d'interprétation instaurée par le Titre XIII de la présente Convention collective.

Les emplois répertoriés sont répartis entre les niveaux I à VI de l'Éducation Nationale, en fonction des critères classants ci-dessous.

## Grille de Classification

Niveau	Formation initiale	Définition
Hors niveau		Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité
Niveau I	1 Ingénieur DEA-DESS	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau
Niveau II	2 Licence Maîtrise	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevé
Niveau IIIA	3 BTS DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevé
Niveau IIIB	3 BTS DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevé
Niveau IV	4 Baccalauréat	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreint
Niveau V	5 CAP	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité limité
Niveau VI		Emplois qui ne requièrent pas de diplôme, et qui comportent un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limité.

Les emplois listés dans les niveaux « Hors niveau » (HN), I, II, et IIIA, ont le statut de cadre. Ce n'est pas le cas des emplois listés dans les niveaux IIIB, IV, V et VI.

Les emplois sont organisés en filières, qui correspondent à une spécialisation professionnelle.

Les filières sont regroupées en trois catégories :

- Catégorie A : elle regroupe les filières O (Administration) et P (Commercial et Editions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;
- Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;
- Catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes interprètes, visibles (ou audibles) par le public.

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

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

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

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

FILIÈRE	E M P L O I S D E C A T E G O R I E A							
	Hors Niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
<b>O - Administration</b>	Producteur	Délégué général	Secrétaire général	Resp. adm. et financier	Responsable de la comptabilité	Comptable	Secrétaire-assistant	Hôtesse-standardiste
	Directeur général	Dir. général adjoint	Dir. administratif et financier	Chef comptable	Responsable administratif du personnel	Webmestre	Secrétaire-standardiste	Chauffeur d'entreprise
	Dir. Général Délégué	Dir. des productions	Directeur financier	Resp. ressources humaines	Attaché de presse	Chargé des services généraux	Responsable d'entretien	Agent d'exploitation
		Dir. des programmes	Directeur juridique	Resp. du développemnt	Collaborateur juridique	Assistant de direction	Assistant paye	Coursier
			Directeur technique	Resp. informatique	Contrôleur de gestion	Assistant juridique	Assistant comptable	Gardien
			Dir. des ressources humaines	Resp. juridique	Contrôleur de gestion junior	Gestionnaire paie	Assistant de la communication	Agent d'entretien
			Directeur littéraire	Resp. de la trésorerie	Informaticien		Agent des services généraux	
			Dir. Du développement	Resp. de paie	Responsable d'exploitation			
			Directeur informatique	Resp. de la communication	Chargé d'étude			
			Dir. de la Comptabilité	Resp. des sites web/multimedia				
			Dir. de la Communication	Responsable technique				
			Directeur des jeux	Resp. des services généraux				
	<b>P - Commercial et édition</b>			Dir. du pôle édition-distribution	Resp. des ventes	Resp. des supports	Vendeur	Assistant web/téléphone
			Directeur produits dérivés	Resp. produits dérivés		Gestionnaire des supports	Assistant commercial	
			Directeur multimédia	Responsable acquisitions				

<b>Emplois de catégorie B</b>			
filière	fonctions	niveau	définition
A- Contenu du Programme et Collaboration Artistique	Directeur de jeux	I	supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection / Directeur de programmation	II	assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique <sup>1</sup>	II	supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmeur artistique d'émission	IIIB	assure le choix et la programmation des invités d'une émission
	Coordinateur d'écriture (ex script éditeur)	II	assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série
	Responsable d'enquête / de recherche	II	supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Documentaliste	II	assure la documentation nécessaire à un programme
	Conseiller artistique d'émission <sup>2</sup>	IIIA	participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
Chargé d'enquête / de recherche	IIIA	assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel	

<sup>1</sup> Emissions musicales

<sup>2</sup> Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenant de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.

	Animatronicien	IIIA	est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	Illustrateur sonore	IIIA	propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	Responsable de questions	IIIA	supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
	Enquêteur/Rechercheur	IIIB	assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Préparateur de questions	IV	définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel
	Collaborateur artistique	IV	contribue à l'élaboration du contenu du programme
B- Costume - Décor	Créateur de costume	II	assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
	Chef costumier	IIIB	a pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	Styliste	IIIB	propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	Costumier	IV	met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	Habilleur	V	assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	Chef décorateur	II	conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	Décorateur <sup>3</sup>	II	participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie

<sup>3</sup> Ne s'applique pas à la création complète de décor

	Chef constructeur	IIIA	assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	Ensemblier - décorateur	IIIA	réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	1er assistant décorateur	IIIA	assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	Dessinateur en décor	IIIB	réalise les plans du décor et participe à sa conception
	2ème assistant décorateur	IIIB	réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	Régisseur d'extérieurs	IIIB	est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée au décors
	Accessoiriste	IIIB	prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	Chef d'équipe de décor	IV	assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	Constructeur de décor	IV	assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	Menuisier-traceur-toupilleur de décor	V	exécute la menuiserie d'éléments du décor
	Staffeur de décor	V	exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	Peintre en lettres/en faux bois de décor	V	exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
	Maçon de décor	V	exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
	Peintre de décor	V	exécute des travaux de peinture sur un décor
	Métallier/serrurier/Mécanicien de décor	V	exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	Tapissier de décor	V	exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile
	Électricien déco/Machiniste déco	V	exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor
	Rippeur	V	exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme



	Assistant décorateur adjoint <sup>4</sup>	VI	exécute des tâches simples d'assistantat de décoration, en relais des assistants décorateurs
C- Image	Ingénieur de la vision	II	assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur <sup>5</sup>	IIIB	assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreur lumière	IIIB	met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo <sup>6</sup>	V	assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/Opérateur magnéto <sup>7</sup>	V	assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son.
	Opérateur synthétiseur <sup>8</sup>	V	prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
	Directeur photo	I	assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de post production sur la qualité de l'image
	Chef OPV <sup>9</sup>	II	assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en post production

<sup>4</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>5</sup> Hors œuvres audiovisuelles

<sup>6</sup> Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel

<sup>7</sup> Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel

<sup>8</sup> Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel

<sup>9</sup> Il n'y a pas de chef OPV en fiction

	Opérateur spécial (Steadicamer)	IIIA	assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	Cadreur/OPV <sup>10</sup>	IIIA	assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	1er assistant OPV / pointeur	IIIA	effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	Photographe de plateau	IIIB	réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
	Assistant lumière	IV	collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des image) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gérer les envois de rushes au laboratoire avec la régie.
	2ème assistant OPV	V	assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra
	Assistant OPV adjoint <sup>11</sup>	VI	assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)
D- Plateaux et Tournage	Chef électricien	IIIB	coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
	Chef machiniste	IIIB	coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker / Rigger <sup>12</sup>	IV	assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements

<sup>10</sup> le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles

<sup>11</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>12</sup> Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

	Électricien / Éclairagiste	V	assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	IIIA	assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéants installe des postiches
	Coiffeur	V	assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
	Maquilleur	V	assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
E- Post Production	Chef monteur	IIIA	donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistique, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
	Assistant monteur	IV	assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	Assistant monteur adjoint <sup>13</sup>	VI	est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
	Directeur de post-production	II	assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de post production
	Mixeur	II	est chargé de l'enregistrement des post synchronisation et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores

<sup>13</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

	Chargé de post-production	IIIA	est chargé de superviser des tâches de post production, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en post production
	Infographiste	IIIA	assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
	Truquiste	IIIA	assure des trucages sonores et /ou visuel
	Étalonneur	IIIB	assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
	Assistant de post-production	IV	réalise le suivi des tâches de post production
F- Production	Producteur exécutif	HN	est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	gère les animaux sur une production
	Chargé de production <sup>14</sup>	II	assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	IIIA	est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	IIIA	assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur / Responsable des repérages	IIIB	assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages.
	Coordinateur d'émission	IIIB	crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial, et production)

<sup>14</sup> Exclut la responsabilité globale de la production

	Responsable des enfants	IIIB	surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	Comptable de production	IV	exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	Assistant de production	IV	assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
	Régisseur adjoint	IV	participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
	Régisseur de plateau/Chef de plateau	IV	coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	Secrétaire de production	V	gère des tâches administratives pour la production
	Aide de plateau	VI	exécute des tâches sur un plateau (par exemple: mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	Chauffeur	VI	assure la conduite et le convoyage de véhicule
	Assistant de production adjoint <sup>15</sup>	VI	est chargé des tâches simples liées aux activités de production
	Assistant régisseur adjoint <sup>16</sup>	VI	est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
	Assistant d'émission <sup>17</sup>	VI	assiste et participe aux activités courantes de production
	Régulateur de stationnement	VI	assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production
G- Réalisation	Réalisateur	HN	voir annexe 1
	Conseiller technique à la réalisation	II	conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	1er assistant réalisateur	II	établit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	Scripte	IIIA	assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	Assistant réalisateur <sup>18</sup>	IIIB	assiste le réalisateur dans des missions techniques
	Répétiteur	IIIB	assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes

<sup>15</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>16</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>17</sup> Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale

<sup>18</sup> Exclu pour la fiction

	Storyboarder	IIIB	réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	2ème assistant réalisateur	IV	assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	Assistant(e) réalisateur adjoint <sup>19</sup>	VI	exécute des tâches simples d'assistanat de réalisation
	Assistant(e) scripte adjointe <sup>20</sup>	VI	assiste le scripte dans ses tâches
H- Son	Chef OPS/Ingénieur du son	IIIA	est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonores du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) <sup>21</sup>	IIIA	assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	Bruiteur	IIIA	assure l'habillage sonore du programme
	Perchiste / 1er assistant son	IIIA	installe les micros et assure la captation du son
	Technicien instruments (backliner)	IIIB	met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
	OPS <sup>22</sup>	IIIB	réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	Assistant son	IV	exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
	Assistant son adjoint <sup>23</sup>	VI	prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support
I- Web	Concepteur de programme web	I	définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenu pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	Coordinateur de production web	II	gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web

<sup>19</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>20</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

<sup>21</sup> Exclut la responsabilité globale du son

<sup>22</sup> Equipe restreinte seulement, hors fiction

<sup>23</sup> Suppose que l'emploi de titulaires soient occupés

	Designer web	IIIA	est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	Opérateur web / opérateur multicam web	IIIA	assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	Technicien vidéo web	V	participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	définit et assure la diffusion de programme web
	Editeur artistique web	IV	participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (Traffic manager)	V	est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
	Technicien de développement web	IIIB	est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique

<b>FILIÈRE</b>	<b>EMPLOIS DE CATEGORIE C</b>							
	<b>Hors Niveau</b>	<b>Niveau I</b>	<b>Niveau II</b>	<b>Niveau III A</b>	<b>Niveau III B</b>	<b>Niveau IV</b>	<b>Niveau V</b>	<b>Niveau VI</b>
<b>Q - Intervenants à l'antenne</b>	Animateur d'émission Artiste invité Intervenants spécialisés Invité/intervenant						Doublure lumière Figurant (>30) Figurant (<30)	



## **Article IV.2 - Différenciation des salaires**

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

Plusieurs critères de différenciation sont retenus par la présente convention collective. L'annexe 2 à cette convention fixe les salaires minimaux applicables aux cas ainsi différenciés.

### **IV.2.1 Nature du contrat de travail**

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), dans le cadre des dispositions de l'article L.122.1.1-3<sup>e</sup> du code du travail, fait peser sur les salariés concernés une précarité sensiblement accrue, et entraîne pour eux, dans les faits, l'insertion inévitable, entre les périodes couvertes par les contrats de travail, de périodes fréquentes de recherche d'emploi, notamment pour certaines professions. Cette précarité est d'autant plus forte que les contrats sont courts.

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

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

Lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à trois mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3,8. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC.

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

## « IV.2.2 Conditions d'exercice des emplois

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

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

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

Ces restrictions sont précisées dans le tableau des emplois inséré dans le présent titre.<sup>24</sup> »

### **Article IV.3 - Ancienneté**

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

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

---

<sup>24</sup> Nota : la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 décembre 2014, a annulé cette disposition

#### **Article IV.4 - Négociation annuelle**

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

En particulier, les montants fixés à l'annexe 2 de la présente convention collective feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 juin de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1<sup>er</sup> juillet suivant.

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

\* \* \* \* \*

### **Titre V – Contrats de travail**

#### **Préambule nouveau**

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

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

Les parties à la présente convention ont donc souhaité définir clairement les conditions de recours aux différents supports contractuels, tout en visant à renforcer l'emploi pérenne. Il est notamment rappelé que les dispositions des articles L.122.1, L.122.1.1 et L.122.2 du Code du travail, qui définissent les conditions de recours au contrat à durée déterminée, trouvent application dans la production audiovisuelle.

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

#### **Article V.1 - Contrat de travail à durée indéterminée**

Les dispositions de droit commun s'appliqueront aux contrats de travail à durée indéterminée dans la branche de la production audiovisuelle à l'exception de ce qui suit :

### **V.1.1 Période d'essai**

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

- non-cadres des niveaux V et VI : 1 mois ;
- non-cadres des niveaux IIIB et IV : 2 mois ;
- cadres : 3 mois

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

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

#### V.1.2.1 Préavis

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

a) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté inférieure à six mois, la durée de préavis est égale à un jour par semaine calendaire, dans la limite de 15 jours.

b) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à six mois mais inférieure à deux ans, la durée de préavis est d'un mois.

c) Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à deux ans, la durée de préavis est de deux mois.

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

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

#### V.1.2.2 Indemnité de licenciement

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

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

a) Licenciement pour motif personnel,

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

b) Licenciement pour motif économique,

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

### **Article V.2 nouveau - Contrat à durée déterminée d'usage**

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée dit « d'usage », tel que défini à l'Article L.122.1.1 3<sup>ème</sup> du Code du Travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la fabrication, et l'apparition à l'image et/ou au son d'émissions de télévision. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, a été reconnu et inscrit comme tel dans la réglementation.

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

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

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

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

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

#### **V.2.2 Formalisme**

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

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

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- Le motif du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L 1242-2 3° du Code du Travail
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- La durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- La date de début du contrat et la période d'emploi :
  - s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif quand le contrat prend fin à la réalisation de son objet ;
  - s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié;
- La fonction occupée dans la convention collective ;
- Le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- Le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- Le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- Le salaire minimal applicable, à défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable ;
- La durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- L'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- Le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles ;
- L'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- Les nom et adresse des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire et institution de prévoyance ;
- La validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse ;
- La date de la dernière visite médicale au Centre Médical de la Bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;

- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- La mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissés à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision.

### **V.2.3 Période d'essai**

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

La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, à raison d'un jour par semaine travaillée, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

En deçà d'une semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

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

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

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

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

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

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée, autre que les cas visés à l'article V.3 ci-dessus, est effectué conformément aux dispositions du Code du Travail, et notamment des articles L.122.1 et suivants de ce code.

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

### a/ Conditions d'éligibilité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



## **Article V.5 – Perspectives**

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

\* \* \* \* \*

## **Titre VI – Durée du Travail**

### **Article VI.1 - Temps de travail effectif**

Conformément à l'article L 212.4. alinéa 1<sup>er</sup> du Code du Travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

#### **VI.1.1 Trajet**

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

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

#### **VI.1.2 Transport**

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

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

#### **VI.1.3 Voyage**

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

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

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

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

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

- jusqu'à 4 heures :  $1/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;
- entre 4 heures et 8 heures :  $2/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;
- au-delà de 8 heures :  $4/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage.

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

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures :  $1/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures :  $2/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures :  $4/10^{\text{ème}}$  du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous

contrat à durée déterminée d'usage.

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

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

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

#### **VI.1.5 Habillage ou déshabillage**

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

### **Article VI.2 - Définition de la semaine civile**

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

### **Article VI.3 - Durée du travail**

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

#### **VI.3.1 Durée quotidienne**

##### **VI.3.1.1 Durée maximale générale**

Conformément à l'article L.212-1 du Code du Travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut normalement excéder dix heures. Cependant, ces partenaires sociaux, conscients des conditions d'activité particulières liées à la

production audiovisuelle, notamment lors des tournages ou enregistrements, entendent, conformément à l'article D.212.16 du Code du travail, porter la durée quotidienne maximale du travail à douze heures de travail effectif.

### VI.3.1.2 Repos quotidien

Conformément à l'article L.220-1 du Code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de onze heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production audiovisuelle, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps du tournage ou de l'enregistrement, les partenaires sociaux, en application de l'article D.220-1 du code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de 9 heures.

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

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

Cette réduction du repos quotidien n'est pas possible lorsque l'hébergement sur place du salarié concerné n'est pas assuré par l'employeur, ou que la distance entre le lieu de travail du salarié et la porte de Paris la plus proche est supérieure à 50 km. En région, le critère de distance s'apprécie entre l'implantation locale de l'entreprise, c'est-à-dire son bureau local (ou, à défaut, la gare ou l'hôtel), et le lieu de travail

Cette dérogation ne doit concerner que les salariés occupant les emplois listés au VI.3.3 ci-après.

## **VI.3.2 Durée hebdomadaire**

### VI.3.2.1 Durée hebdomadaire maximale

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

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

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

- la demande de dérogation est motivée par un tournage de fiction télévisuelle ou, de manière exceptionnelle, certains documentaires ou émissions tournées dans des conditions similaires ;
- les salariés concernés par la dérogation disposent d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 20 semaines, et occupent l'une des fonctions ci-dessous :

accessoiriste,  
aide de plateau,  
chef de plateau,  
électricien/éclairagiste,  
machiniste,  
chef électricien/chef éclairagiste,  
chef machiniste,  
maquilleur,  
chef maquilleur,  
coiffeur,  
chef coiffeur,  
perruquier,  
habillage,  
scripte,  
régisseur adjoint,  
deuxième assistant réalisateur,  
assistant son.

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

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

#### VI.3.2.2 Repos hebdomadaire

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

Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, et dans le cadre du VI.3.1.2 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos

hebdomadaire réduit de fait à 24h consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11h.

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

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

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

### **VI.3.3 Temps de disponibilité indemnisé.**

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

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

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

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

Le recours au temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions des articles L 3121-13 et suivants du Code du travail. Il est limité aux salariés occupant les fonctions de niveau II à VI dans les filières A, B, C, D, F, G, H, I et, pour la filière O, les fonctions de : directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre.

Il n'est possible que dans les circonstances et sous les conditions ci-après.

a) Il est réservé aux périodes de répétitions et de tournage des émissions de variétés, divertissement et talk show, enregistrées dans la continuité. Il peut être appliqué, de

manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux, lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

b) Les dispositions des articles VI.3.1 et VI.3.2 ci-dessus, en matière de durée maximale quotidienne du temps de travail effectif, de repos quotidien, de durée maximale hebdomadaire du temps de travail effectif, de repos hebdomadaire, sont respectées.

c) Le temps total rémunéré (cumul du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé) ne peut dépasser une durée moyenne hebdomadaire de 48 heures sur toute période de 4 mois.

d) L'amplitude de la journée de travail ne dépasse pas 15 heures.

e) Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à deux fois par semaine, pour un même salarié.

f) Le plan de travail de la journée est affiché avant le début de chaque journée concernée.

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

- Contrats d'une durée inférieure ou égale à une semaine :

Temps de travail effectif	Temps de disponibilité indemnisé	Rémunération	Temps total rémunéré
1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		125 %	9
10		125 %	10
10,5	0,5	125 %	11
11	1	150 %	12
11,5	1,5	175 %	13
12	2,33	175 %	14,33

Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI.9 (travail le dimanche), VI.10 (travail de nuit) et VII.2.3 (jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

- Contrats d'une durée supérieure à une semaine :

Temps de travail effectif	Temps de disponibilité indemnisé	Rémunération au titre du présent article	Temps total rémunéré
1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		100 %	9
10		100 %	10
10,5	0,5	100 %	11
11	1	100 %	12
11,5	1,5	100 %	13
12	2,33	150 %	14,33

Pour les contrats d'une durée supérieure à une semaine, les heures supplémentaires (temps de disponibilité inclus) sont décomptées sur la semaine de travail et, le cas échéant, majorées dans ce cadre, dans les conditions de l'article VI.7.3 ci-après. Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI.9 (travail le dimanche), VI.10 (travail de nuit) et VII.2.3 (jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

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

En fonction de leur compétence, le comité d'entreprise, les délégués du personnel, ou les délégués de branche seront informés de la mise en œuvre du dispositif défini au présent article.

## **Article VI.4 – Contrôle de la durée du travail**

### **VI.4.1 Organisation collective**

#### **VI.4.1.1 Dans le cadre d'un horaire prédéterminé**

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel, ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou



catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

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

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

Les conditions dans lesquelles le travail peut-être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées à l'article VI.6.3 du présent titre.

### **VI.4.2 Organisation individuelle**

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

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

Ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de trois heures par semaine, et d'un cumul de report de dix heures, conformément aux dispositions de l'article D.212.4.1 du Code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

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

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

### **Article VI.5 - Contrôle individuel**

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

### **Article VI.6 - Dispositions relatives à l'organisation collective du travail**

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

### **VI.6.1 Fixation de la durée collective hebdomadaire du temps de travail au-delà de la durée légale du travail par attribution de jour de réduction du temps de travail**

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

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

Durée hebdomadaire du travail	Nombre de jours RTT
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

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

Leurs dates seront fixées :

- pour trois cinquièmes au choix de l'employeur ;
- pour deux cinquièmes au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels

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

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

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

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

## **VI.6.2 Convention de forfait d'heures supplémentaires**

### VI.6.2.1 Salariés visés

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

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

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

### VI.6.2.2 Régime juridique

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

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

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

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

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

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

### VI.6.2.3 Rémunération

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

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

### **VI.6.3 L'annualisation**

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

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

#### VI.6.3.1 Définition

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

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

#### VI.6.3.2 Périmètre de l'annualisation

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement.

Elle peut ne concerner que les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet, ou sous contrat à durée déterminée à temps complet dont la durée du contrat est égale ou supérieure à trois mois.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent se voir appliquer les présentes modalités d'annualisation.

L'annualisation ne concerne pas les travailleurs intérimaires.

#### VI.6.3.3 Mise en œuvre de l'annualisation

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

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

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

#### VI.6.3.4 Modalités de l'annualisation

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

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1607 heures.

##### b) Programmation indicative des horaires et bilan annuel

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

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

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

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

c) Décompte de la durée du travail

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

d) Lissage des rémunérations

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

e) Bilan annuel

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

#### VI.6.3.5 Limitation des variations d'horaire

a) Amplitude des horaires de travail

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

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

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

b) Délai de prévenance des changements d'horaire

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

Ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise à trois jours, en cas de contraintes justifiées par l'urgence ou la survenance d'un événement exceptionnel. Les salariés concernés en

seront individuellement informés, et recevront à titre de compensation une indemnité de réduction de délai de prévenance, égale à 1/20<sup>ème</sup> de leur rémunération mensuelle.

#### c) Chômage partiel

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

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

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

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

Le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable à la moyenne des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'article VI.7.3 ci-dessous, et les sommes dues au salarié concerné.

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

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

#### VI.6.3.6 Suivi individuel

##### a) Comptage des heures

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

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

## b) Bilan individuel

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

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

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

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

Si le résultat est supérieur à 35 heures, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article VI.7.3 ci-dessous, à la moyenne des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période d'annualisation au-delà de la durée de travail prédéterminée.

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

### **VI.7.1 Forfait en heures**

#### VI.7.1.1 Salariés visés

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

#### VI.7.1.2 Régime juridique



Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié. Ce dernier sera au plus égal à 1907 heures pour une année complète de travail. Le décompte se fait par année civile, ou *prorata temporis* pour des années incomplètes.

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

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1907 heures pour une année complète.

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

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

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

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

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

#### VI.7.1.3 Rémunération

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

Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L 212-5-1, du Code du Travail pour les quatre premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

## VI.7.2 Forfait en jours

### VI.7.2.1 Salariés visés

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

### VI.7.2.2 Régime juridique

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

L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit.

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

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

Jours fériés tombant sur des jours ouvrés sur l'année (365 jours)	Nombre de jours RTT sur l'année (forfait 218 jours)
1	17
2	16

3	15
4	14
5	13
6	12
7	11
8	10
9	9
10	8
11	7

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

Leurs dates seront fixées :

- pour trois cinquièmes au choix de l'employeur ;
- pour deux cinquièmes au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels

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

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

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

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

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

Les dispositions des articles VI.3.1.2, relatif au repos quotidien, et VI.3.2.2, relatif au repos hebdomadaire, s'appliquent aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, qui ne sont par ailleurs pas soumis aux dispositions de l'article L.212-1 et du deuxième alinéa de l'article L.212-7 du Code du Travail.

Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction

du temps de travail. Le contrôle individuel des jours effectivement travaillés s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les jours travaillés, ou par tout autre moyen équivalent.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jour bénéficie au moins une fois et chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées et la charge de travail qui en résulte.

### VI.7.2.3 Rémunération

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

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

### VI.7.3.1 Salariés visés

Les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération supérieure à 140 % des rémunérations prévues aux annexes « salaires minima », peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire.

Peuvent être ainsi concernés, outre les cadres dirigeants, les cadres à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille. Cette possibilité est limitée aux emplois des niveaux I et Hors Niveau.

### VI.7.3.2 Régime juridique

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

À l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L 223-1. et suivants du Code du Travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

### VI.7.3.3 Rémunération

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

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

#### **VI.7.4 Forfait de salaire**

Toutes les dispositions de l'article 3.2. ci-dessus s'appliquent aux salariés, cadres ou non-cadres, non soumis à un horaire collectif.

### **Article VI.8 - Heures supplémentaires**

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

#### **VI.8.1 Définition et décompte**

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

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

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

#### **VI.8.2 Régime**

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

#### **VI.8.3 Paiement des heures supplémentaires**

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

- 10 % au titre de chacune des 4 (quatre) premières heures supplémentaires ;
- 25 % à compter de la 5<sup>ème</sup> heure supplémentaire et jusqu'à la 9<sup>ème</sup> ;

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

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

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

#### **VI.8.4 Dépassements journaliers**

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

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

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

#### **VI.8.5 Repos de remplacement**

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

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

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

### VI.8.5.2 Prise des repos

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

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

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

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

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

### **Article VI.9 - Travail le dimanche**

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

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

### **Article VI.10 - Travail de nuit**

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

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

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

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

\* \* \* \* \*

## **Titre VII - Congés**

### **Article VII.1 nouveau - Congés payés annuels**

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



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

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

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

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions des articles L.223-7 et suivants du Code du Travail.

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

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

Les salariés engagés sous CDD-U bénéficient des dispositions particulières de la Caisse des Congés Spectacle, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les douze mois qui précèdent leur demande de congé.

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

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

### **Article VII.2 - Jours fériés chômés**

### **VII.2.1 Jours fériés**

Les fêtes légales désignées à l'article L.222.1 du Code du Travail sont autant de jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'Outre-Mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai à la Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane, et le 20 décembre à la Réunion.

### **VII.2.2 Jours fériés chômés**

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

Pour les salariés sous CDDU, lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, tombe entre deux jours travaillés, et que le contrat de travail a une durée supérieure à deux semaines révolues, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié).

Conformément à l'article L.222-1-1 du code du travail, le jour férié chômé payé est décompté pour 7 heures sur le bulletin de paie.

### **VII.2.3 Jours fériés travaillés**

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

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

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

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

### **VII.2.4 Journée de solidarité**

En application des dispositions de l'Article L.212-16 du Code du Travail, le Lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production audiovisuelle la Journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration.

## **Article VII.3 - Congés exceptionnels**

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

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

- ◆ Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- ◆ Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- ◆ Naissance ou adoption : 3 jours ouvrés ;
- ◆ Décès conjoint, enfant, concubin déclaré ou partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrés;
- ◆ Décès d'un parent ou allié en ligne directe : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père: 1 jour ouvré ;

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

- ◆ Décès conjoint, concubin déclaré ou partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrés supplémentaires;
- ◆ Décès d'un enfant : 2 jours ouvrés supplémentaires;
- ◆ Décès père ou mère : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- ◆ Décès d'un grand-parent, petit-fils, petite-fille : 1 jour ouvré ;
- ◆ Mariage père, mère, frère, sœur : 1 jour ouvré
- ◆ Déménagement : 1 jour ouvré dans la limite d'une fois par année civile.

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

### **Article VII.4 - Congé pour enfant malade**

En complément des dispositions de l'article L.1225-61 (anciennement L.122-28-8) du Code du Travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

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

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

## **Article VII.5 - Congés maternité, paternité et adoption**

### **VII.5.1 Généralités**

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé post-natal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L.122-25 et suivants du Code du Travail.

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

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

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

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

Conformément aux dispositions de l'article L.122.26.3 du Code du travail, les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables aux salariés en congé d'adoption, la date présumée de l'accouchement étant remplacée par la date prévue de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

\* \* \* \* \*

## **Titre VIII – Maladie**

## **Article VIII.1 - Dispositions Générales**

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

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

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

## **Article VIII.2 - Maladie et accident non professionnels.**

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

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

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,
  - 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
- Et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

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

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

- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours,
  - 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
- Et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

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

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

Le délai de carence jouera à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article précédent

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

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

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Et ce, sans délai de carence.

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

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

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

Et ce, sans délai de carence.

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

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

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

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

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

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

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

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

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

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L.122-24-4 et suivant du Code du Travail.

#### **Article VIII.5 - Médecine du Travail.**

Conformément à l'Article R.241-48 du Code du Travail tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'Article R.241-50, qui bénéficient obligatoirement de cet examen avant leur embauche.

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



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

Pour ce qui concerne les salariés sous CDDU, les employeurs cotiseront, au titre de la médecine du travail, au Centre Médical de la Bourse. Ces salariés doivent remettre à l'employeur, lors de leur embauche, la fiche délivrée par le CMB.

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

### **Article VIII.6 - Complémentaire santé.**

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

\* \* \* \* \*

## **Titre IX – Prévoyance**

Les dispositions du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la Commission mixte paritaire Interbranches créée à cet effet par les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré.

### **Article IX.1 - Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage**

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

### **Article IX.2 nouveau - Salariés de droit commun**

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

#### **IX.2.1 Cotisations : assiette, taux et répartition**

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

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

Les salariés non cadres et les entreprises acquittent une cotisation égale à 1.00% de la rémunération comprise dans la tranche 1, dont 0.50% au titre de la garantie décès et 0.50% au titre de la garantie incapacité/invalidité.

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

Garanties	Taux employeur	Taux salarié
<b>Décès</b>	0,22% / T1	0,28% / T1
<b>Incapacité / Invalidité</b>		
▪ Maintien de salaire	0,06% / T1	N/A
▪ Hors maintien de salaire	0,22% / T1	0,22% / T1
<b>TOTAL REPARTITION</b>	<b>0,50% / T1</b>	<b>0,50% / T1</b>
<b>TOTAL COTISATIONS</b>	<b>1% / T1</b>	

## **IX.2.2 Prestations**

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

### IX.2.2.1 Décès

#### IX.2.2.1.1 Capital de base

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

Capital de base	Option 1	Option 2
Assuré célibataire, veuf, divorcé	350 %	250 %
Assuré marié, pacsé ou concubinage	430 %	250 %
Majoration par enfant à charge	80 %	Néant
Rente Education		
- enfant jusqu'à 10 ans inclus	Néant	10 %
- enfant de 11 à 17 ans inclus (25 ans si études)		15 %

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

#### IX.2.2.1.2 Décès accidentel

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

#### IX.2.2.1.3 Décès du conjoint survivant

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

#### IX.2.2.2 Invalidité absolue et définitive

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

Assuré célibataire, veuf ou divorcé	350 %
Assuré marié, pacsé ou en concubinage	430 %
Majoration par enfant à charge	80 %

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

#### IX.2.2.3 Incapacité temporaire de travail

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

##### Montant

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

##### Franchise

- Salarié ayant moins d'un an d'ancienneté :

L'indemnité journalière est versée à compter du 31<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu ou à compter du 4<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu en cas d'hospitalisation de plus de 3 jours survenue au 1<sup>er</sup> jour de l'arrêt de travail.

- Salarié dont l'ancienneté est au moins égale à un an et inférieure à deux ans :

L'indemnité journalière est versée à compter du 34<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.

- Salarié dont l'ancienneté est égale à deux ans ou plus :

L'indemnité journalière est versée à compter du 34<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail continu.

### Durée

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

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

### IX.2.2.4 Invalidité totale ou partielle

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

1 <sup>ère</sup> catégorie	48 % T1
2 <sup>ème</sup> catégorie	80 % T1
3 <sup>ème</sup> catégorie	80 % T1

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

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

## **IX.2.3 Mutualisation du risque**

### IX.2.3.1 Désignation de l'organisme assureur

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

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

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

#### IX.2.3.2 Adhésion des entreprises

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **IX.2.5 Information**

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

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

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

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation instituée par l'article XIII.7 de la convention collective est chargée du suivi du régime. Elle étudie son évolution au regard notamment du rapport annuel transmis par AUDIENS Prévoyance et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

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

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

### **IX.2.7 Date d'effet, durée et dépôt de l'accord**

La date d'effet des garanties est fixée au 1<sup>er</sup> jour du troisième mois suivant la date de publication au journal officiel de l'arrêté d'extension, pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la Convention collective.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les règles prévues à l'article L.132-7 du code du travail. Il pourra également être dénoncé selon les dispositions de l'article L.132-8 du code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

\* \* \* \* \*

## **Titre X – Transports et Défraiements**

### **Article X.1 - Assurances**

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

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

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

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

Transports et voyages ferroviaires :

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

De nuit : en couchette de 1<sup>ère</sup> ou de 2<sup>ème</sup> classe

Transports et voyages routiers :

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

Transports et voyages maritimes :

Ils s'effectuent en 1<sup>ère</sup> ou 2<sup>ème</sup> classe.

Transports et voyages aériens :

Ils s'effectuent en classe économique.

Transports et voyages individuels :

Si un technicien utilise son propre véhicule, ses frais de transport seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur avait retenu, le cas échéant. L'utilisation d'une voiture personnelle implique que le salarié ait souscrit une police d'assurance couvrant les risques professionnels.

## **Article X.3 - Indemnisation des coûts de déplacement**

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

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

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

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

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

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

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

### **X.3.3 En région**

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

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

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

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

Lorsque le lieu de travail n'est pas desservi normalement par les transports en commun, le salarié perçoit des indemnités kilométriques au tarif exposé au 3.3.2.

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

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

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



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

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

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

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

\* \* \* \* \*

# **Titre XI – Formation**

## **Article XI.1 - Formation professionnelle continue**

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

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

### **XI.1.2 Gestion des Congés individuels de formation**

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

### **XI.1.3 Intermittents du spectacle**

#### **XI.1.3.1 Dispositions générales**

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

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

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

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

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

- l'accord national professionnel du 1<sup>er</sup> décembre 2004 et son avenant du 21 mars 2005 pour les contrats de professionnalisation ;
- l'accord national professionnel du 17 janvier 2005 pour le financement de la formation professionnelle ;
- l'accord national professionnel du 11 mars 2005 pour les périodes de professionnalisation ;

- l'accord national professionnel du 28 avril 2005 pour le droit individuel à la formation,

ainsi que tout accord ou avenant venant se substituer à ceux-ci ou les compléter.

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

Le champ de la présente Convention collective étant inclus dans celui de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans l'Audiovisuel (CPNEF/AV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ, et notamment :

- le protocole d'accord du 7 juillet 2004 relatif à la CPNEF/AV ;
- le protocole d'accord du 4 février 2005 relatif au financement du paritarisme de la CPNEF/AV ;
- le protocole d'accord du 15 septembre 2005 relatif à l'Observatoire prospectif des Métiers et des Qualifications dans l'Audiovisuel.

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

\* \* \* \* \*

## **Titre XII – Hygiène et Sécurité**

### **Article XII.1 - Comité central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail**

#### **Article XII.1 - Comité central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail**

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes. Le CHSCT a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles 4612-1 et 4612-2 (anciennement §1 et 2 de l'article 236-2) du Code du Travail.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel ont les

mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Il est créé un Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CCHSCT-PAV) pour la branche « Production Audiovisuelle », composé de représentants des employeurs et des délégués de branche, dont la compétence de conseil couvre toutes les entreprises du champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, soit parce que les seuils d'effectifs n'ont pas été atteints, soit en raison d'une carence de candidature aux élections de délégués du personnel, le CCHSCT est compétent pour les missions décrites au premier alinéa.

Une réunion de ce comité est convoquée au moins deux fois par an. Il se réunit également si le tiers de ses membres le demandent.

Conformément aux dispositions du Code du Travail, le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans la branche de la production audiovisuelle.

Le CCHSCT-PAV contribue à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la parentalité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CCHSCT-PAV procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et notamment les femmes enceintes, peut diligenter des missions d'enquêtes, d'expertises et d'inspections, dispose d'un pouvoir de proposition en matière de prévention et d'un rôle consultatif.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut confier à toute organisation partenaire des missions d'information et de sensibilisation relevant de son champ d'intervention.

## **Article XII.2 - Modalités de financement**

Les entreprises relevant de la présente Convention collective, à l'exception de celles qui ont mis en place un CHSCT, participent au financement du CHSCT-PAV dans les conditions précisées à l'annexe 4 de la présente convention collective.

## **Titre XIII – Durée, Révision, Commission de suivi et d'interprétation**

### **Article XIII.1 - Date d'effet**

Le présent accord est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du troisième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord. Pour les productions en cours, les conditions pratiquées pourront être maintenues jusqu'à la fin de la saison de production, dans la limite de six mois à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

### **Article XIII.2 - Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **Article XIII.3 - Publicité**

La présente convention fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L.132.10 du Code du travail.

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

### **Article XIII.4 - Adhésion**

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

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

### **Article XIII.5 - Dénonciation**

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention.

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de six mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les trois mois de la notification.

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

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

### **Article XIII.6 - Révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, à compter du premier anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai d'un an.

### **Article XIII.7 – Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

Il est créé une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), conformément à l'article L2232-9 et suivants du code du travail. Elle se substitue à la précédente commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui réalisait les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

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

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

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

Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

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

### **XIII.7.2 Missions**

#### XIII.7.2.1 Représentation de la branche

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

#### XIII.7.2.2 Veille

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

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

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

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

#### XIII.7.2.4 Interprétation

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

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

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

#### XIII.7.2.5 Conciliation

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

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

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

#### XIII.7.2.6 Négociations collectives et suivi

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

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

Fait à Paris en 12 exemplaires  
Le 13 décembre 2006

Signataires



Pour les salariés

F3C-CFDT

SNTR-CGT

SGTIF-CGT

CFE-CGC

Pour les employeurs

AFPF

SPI

SPECT

USPA

<p style="text-align:center"><b>CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE</b> <b>ANNEXE 1 : REALISATEURS</b> <b>ACCORD D'ETAPE</b></p>
---

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

**Article 1 - Définition de fonction**

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

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

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

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

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

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

**Article 2 - Structure du contrat**

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

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

Le contrat doit mentionner :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 3 - Dispositions finales**

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le

en 14 exemplaires

Pour le collège salarié

Pour le collège employeur

CFDT F3C

AFPF

CFE CGC

SATEV

CFTC USNA

CGT SFR

SPECT

CGT SPIAC

CGT FO

SPI

Sntpct

USPA

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

## ANNEXE 4 : STAGIAIRES

Version du 11 décembre 2006

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

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

### **Article 1. Statut juridique**

#### **1.1. Stage obligatoire ou intégré**

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

- le stage doit s'inscrire dans le cursus de formation pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité juridique de l'établissement d'enseignement, et conserve son statut d'étudiant ; le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur, qui ne peut exiger de lui un travail normalement destiné à un salarié de l'entreprise ; le stagiaire effectuant un stage obligatoire même non rémunéré bénéficie de la législation sur les accidents du travail ;
- une convention de stage tripartite lie l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil ;
- un tuteur est désigné dans l'entreprise (et dans l'établissement d'enseignement) ; un même tuteur ne peut être désigné pour plus de deux stagiaires ;

- le stagiaire ne perçoit pas de salaire ; il peut percevoir une gratification, celle-ci est obligatoire dès lors que le stage a une durée supérieure à trois mois consécutifs.

## **1.2. Le stage facultatif ou non-intégré**

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

C'est notamment le cas des stages effectués après l'obtention d'un diplôme, ou effectué volontairement avant cette obtention mais non inscrits dans le règlement des études. Toutefois, les signataires de la présente convention collective conviennent qu'un tel stage ne peut intervenir, dans la branche de la production audiovisuelle, plus de douze mois après l'obtention du diplôme auquel il est rattaché.

C'est également le cas des stages prévus pour accéder à certaines professions, mais non intégrés à une scolarité particulière.

Ces stages ne peuvent avoir une durée supérieure à six mois, renouvellement compris, et ne sont possibles que dans le cadre d'une convention de stage écrite.

### **Article 2. La Convention de stage**

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

La convention doit identifier clairement les parties :

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

La convention doit notamment préciser les points suivants :

- définition des activités confiées au stagiaire ;
- date de début et de fin de stage ;
- durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise ;
- le cas échéant obligations spécifiques relatives à la présence la nuit, le dimanche, ou un jour férié ;

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

### **Article 3. Évaluation du stage**

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

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

### **Article 4. Remboursement des frais**

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

### **Article 5. Obligations de l'entreprise**

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

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

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

### **Article 6. Obligations du stagiaire**

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

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

### **Article 7. Régime social**

La gratification, qu'elle soit facultative ou obligatoire (pour les stages d'une durée supérieure à trois mois), n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L.141-2 du Code du Travail. Le montant de la fraction de la gratification, mentionnée à l'article L. 242-4-1 du Code de la Sécurité Sociale, qui n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du même code, est égal au produit de 12,5 % du plafond horaire défini en application de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré. A titre indicatif, ce montant mensuel s'établit à 360,21 Euros pour un stage d'une durée hebdomadaire de 35 heures réalisé en 2006.

Ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces, et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

### **Article 8. Interruption anticipée du stage**

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

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

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

- le manquement aux règles porte préjudice, ou est manifestement susceptible de porter préjudice à l'entreprise ;
- préalablement à la rupture, le stagiaire et son tuteur dans l'entreprise ont été reçus ensemble par le chef d'entreprise ou son représentant, le stagiaire



pouvant se faire assister, pour cet entretien, par un salarié de l'entreprise ou, s'il est mineur, par un parent.

### **Article 9. Information des institutions représentatives du personnel**

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

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

# CONVENTION COLLECTIVE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

## « ANNEXE 5 : DEPENSES PRISES EN COMPTE POUR LA CARACTERISATION DE LA FICTION LOURDE<sup>25</sup>

(Avenant du 15 novembre 2007)

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

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

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

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

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

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

---

<sup>25</sup> Nota : la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 décembre 2014, a annulé cette disposition

préparation et de réalisation des effets spéciaux de tournage, y compris les cascades, de location et de fabrication des costumes, coiffures et de maquillage ;

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

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

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

# 1/ EMPLOIS DE CATEGORIE A

SALAIRES MINIMA BRUTS MENSUELS  
(BASE 35 HEURES HEBDOMADAIRES)

Emplois	Filière	Niveau	Salaires minima au 1er Janvier 2018
Producteur	O	HC	
Directeur général (non mandataire social)	O	HC	
Directeur général délégué (non mandataire social)	O	HC	
Délégué Général	O	I	2 959,54 €
Directeur général adjoint	O	I	2 959,54 €
Directeur des productions	O	I	2 959,54 €
Directeur des programmes	O	I	2 959,54 €
Directeur des jeux	O	II	2 823,68 €
Secrétaire général	O	II	2 690,50 €
Directeur administratif et financier	O	II	2 690,50 €
Directeur financier	O	II	2 582,87 €
Directeur juridique	O	II	2 582,87 €
Directeur technique	O	II	2 582,87 €
Directeur des ressources humaines	O	II	2 582,87 €
Directeur littéraire	O	II	2 582,87 €
Directeur du développement	O	II	2 582,87 €
Directeur informatique	O	II	2 582,87 €
Directeur de la Comptabilité	O	II	2 582,87 €
Directeur de la communication	O	II	2 582,87 €
Responsable administratif et financier	O	IIIA	2 367,63 €
Chef comptable	O	IIIA	2 260,02 €
Responsable des ressources humaines	O	IIIA	2 260,02 €
Responsable du développement	O	IIIA	2 260,02 €
Responsable informatique	O	IIIA	2 260,02 €
Responsable juridique	O	IIIA	2 260,02 €
Contrôleur de gestion	O	IIIA	2 152,40 €
Responsable de la trésorerie	O	IIIA	2 152,40 €
Responsable de la communication	O	IIIA	2 152,40 €
Responsable des sites web/multimedia	O	IIIA	2 152,40 €
Responsable de la paie	O	IIIA	2 089,30 €
Responsable technique	O	IIIA	2 044,77 €
Responsable des services généraux	O	IIIA	2 044,77 €

Chargé de mission	O	IIIA	2 044,77 €
Attaché de direction	O	IIIA	1 939,21 €
Responsable de la comptabilité	O	IIIB	1 937,15 €
Responsable de l'administration du personnel	O	IIIB	1 937,15 €
Attaché de presse	O	IIIB	1 829,54 €
Collaborateur juridique	O	IIIB	1 829,54 €
Contrôleur de gestion junior	O	IIIB	1 829,54 €
Informaticien	O	IIIB	1 829,54 €
Responsable d'exploitation	O	IIIB	1 829,54 €
Chargé d'étude	O	IIIB	1 811,42 €
Comptable	O	IV	1 775,73 €
Gestionnaire paie	O	IV	1 775,73 €
Webmestre	O	IV	1 721,92 €
Chargé des services généraux	O	IV	1 614,29 €
Assistant de direction	O	IV	1 614,29 €
Assistant juridique	O	IV	1 614,29 €
Secrétaire - assistant	O	V	1 538,96 €
Secrétaire - standardiste	O	V	1 538,96 €
Responsable d'entretien	O	V	1 500,00 €
Assistant paye	O	V	1 500,00 €
Assistant comptable	O	V	1 500,00 €
Assistant de la communication	O	V	1 500,00 €
Agent des services généraux	O	V	1 500,00 €
Hôtesse - standardiste	O	VI	1 500,00 €
Chauffeur d'entreprise	O	VI	1 500,00 €
Agent d'exploitation	O	VI	1 500,00 €
Coursier	O	VI	1 500,00 €
Gardien	O	VI	1 500,00 €
Agent d'entretien	O	VI	1 500,00 €
Directeur du Pôle Edition - Distribution	P	II	2 582,87 €
Directeur multimedia	P	II	2 582,87 €
Directeur produits dérivés	P	II	2 582,87 €
Directeur commercial	P	II	2 367,63 €
Responsable des ventes	P	IIIA	2 044,77 €
Responsable des produits dérivés	P	IIIA	2 044,77 €
Responsable acquisitions	P	IIIA	2 044,77 €
Responsable des supports	P	IIIB	1 829,54 €
Gestionnaire des supports	P	IV	1 704,87 €
Vendeur	P	IV	1 614,29 €
Assistant web / téléphonie / multimedia	P	V	1 500,00 €
Assistant commercial	P	V	1 500,00 €

2/EMPLOIS DE CATEGORIE  
B

			Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)						CDI	
			Salaire minimal hebdomadaire 35 heures	Salaire minimal hebdomadaire 39 heures		Salaire minimal journalier 7 heures	Salaire minimal journalier 8 heures	Salaire minimal mensuel 35 heures	Salaire minimal mensuel 39 heures	Mensuels bruts (35h)
		Niv.								
1er assistant décorateur	[24]	IIIA	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 260,02 €
	spécialisé	IIIA	1 077,20 €	1 231,09 €		239,38 €	273,57 €	4 093,36 €	4 678,12 €	2 260,02 €
1er assistant OPV / pointeur	[24]	IIIA	869,09 €	993,24 €		193,13 €	220,72 €	3 302,52 €	3 774,30 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 028,05 €	1 174,92 €		228,46 €	261,09 €	3 906,60 €	4 464,67 €	2 367,63 €
1er assistant réalisateur	[24]	II	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 582,87 €
	spécialisé	II	1 109,63 €	1 268,15 €		246,58 €	281,81 €	4 216,60 €	4 818,95 €	2 582,87 €
2ème assistant décorateur	[24]	IIIB	753,06 €	860,64 €		167,35 €	191,25 €	2 861,64 €	3 270,44 €	1 883,34 €
	spécialisé	IIIB	999,15 €	1 141,89 €		222,03 €	253,75 €	3 796,78 €	4 339,17 €	1 883,34 €
2ème assistant OPV	[24]	V	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 614,29 €
	spécialisé	V	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 614,29 €
2ème assistant réalisateur	[24]	IV	722,44 €	825,64 €		160,54 €	183,48 €	2 745,25 €	3 137,42 €	1 775,73 €
	spécialisé	IV	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 775,73 €
Accessoiriste	[24]	IIIB	727,71 €	831,67 €		161,71 €	184,82 €	2 765,30 €	3 160,33 €	1 829,54 €
	spécialisé	IIIB	970,64 €	1 109,30 €		215,70 €	246,51 €	3 688,42 €	4 215,33 €	1 829,54 €
Administrateur de production	[24]	IIIA	787,52 €	900,02 €		175,00 €	200,00 €	2 992,56 €	3 420,06 €	2 313,82 €
	spécialisé	IIIA	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 313,82 €
Aide de plateau		VI	433,03 €	494,90 €		96,23 €	109,98 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €

Animatronicien		IIIA	708,03 €	809,18 €		157,34 €	179,82 €	2 690,51 €	3 074,86 €	2 260,02 €
Assistant d'émission		VI	369,68 €	422,49 €		82,15 €	93,89 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant de post-production		IV	561,88 €	642,15 €		124,86 €	142,70 €	2 135,16 €	2 440,18 €	1 614,29 €
Assistant de production	[24]	IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 775,73 €
	spécialisé	IV	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 775,73 €
Assistant de production adjoint [16]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant décorateur adjoint [26]		VI	405,35 €	463,26 €		90,08 €	102,95 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant lumière	[24]	IV	686,53 €	784,61 €		152,56 €	174,36 €	2 608,82 €	2 981,50 €	1 802,64 €
	spécialisé	IV	892,47 €	1 019,97 €		198,33 €	226,66 €	3 391,40 €	3 875,88 €	1 802,64 €
Assistant monteur adjoint [12]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant monteur	[24]	IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 721,92 €
	spécialisé	IV	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 721,92 €
Assistant OPV adjoint [11]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant réalisateur [18]		IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 990,96 €
Assistant régisseur adjoint [17]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant son		IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 721,92 €
Assistant son adjoint [23]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant technique Web		VI	387,10 €	442,40 €		86,02 €	98,31 €	1 676,13 €	1 915,57 €	1 558,97 €
Assistant(e) réalisateur adjoint [19]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Assistant(e) scripte adjointe [20]		VI	401,36 €	458,69 €		89,19 €	101,93 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Blocker / Rigger [27]		IV	784,30 €	896,34 €		174,29 €	199,19 €	2 980,34 €	3 406,09 €	1 598,31 €

Bruiteur		IIIA	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 260,02 €
Cadreur /OPV[9]	[24]	IIIA	1 019,69 €	1 165,36 €		226,60 €	258,97 €	3 874,81 €	4 428,34 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 317,76 €	1 506,01 €		292,83 €	334,67 €	5 007,48 €	5 722,81 €	2 367,63 €
Chargé d'enquête / de recherche		IIIA	720,77 €	823,74 €		160,17 €	183,05 €	2 738,92 €	3 130,19 €	2 260,02 €
Chargé de post-production		IIIA	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 367,63 €
Chargé de production [14]		II	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 582,87 €
Chargé de sélection		IIIA	738,36 €	843,84 €		164,08 €	187,52 €	2 805,75 €	3 206,57 €	2 313,29 €
Chauffeur		VI	433,03 €	494,90 €		96,23 €	109,98 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Chauffeur de salle		IIIB	801,65 €	916,17 €		178,14 €	203,59 €	3 046,27 €	3 481,44 €	1 937,15 €
Chef constructeur		IIIA	1 139,96 €	1 302,81 €		253,32 €	289,51 €	4 331,85 €	4 950,67 €	2 367,63 €
Chef costumier	[24]	IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 937,15 €
	spécialisé	IIIB	989,36 €	1 130,70 €		219,86 €	251,27 €	3 759,56 €	4 296,63 €	1 937,15 €
Chef d'équipe de décor		IV	1 009,72 €	1 153,97 €		224,38 €	256,44 €	3 836,95 €	4 385,07 €	2 260,02 €
Chef décorateur	[24]	II	1 553,06 €	1 774,92 €		345,12 €	394,43 €	5 901,62 €	6 744,69 €	2 690,50 €
	spécialisé	II	2 070,75 €	2 366,57 €		460,17 €	525,91 €	7 868,86 €	8 992,95 €	2 690,50 €
Chef électricien		IIIB	888,25 €	1 015,14 €		197,39 €	225,59 €	3 375,35 €	3 857,53 €	2 044,77 €
Chef machiniste		IIIB	888,25 €	1 015,14 €		197,39 €	225,59 €	3 375,35 €	3 857,53 €	2 044,77 €
Chef maquilleur	[24]	IIIA	793,79 €	907,19 €		176,40 €	201,60 €	3 016,40 €	3 447,31 €	2 152,40 €
	spécialisé	IIIA	996,68 €	1 139,07 €		221,49 €	253,13 €	3 787,39 €	4 328,44 €	2 152,40 €
Chef monteur	[24]	IIIA	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 165,05 €	1 331,49 €		258,90 €	295,89 €	4 427,21 €	5 059,65 €	2 367,63 €
Chef OPS/Ingénieur du son	[24]	IIIA	1 131,59 €	1 293,25 €		251,47 €	287,39 €	4 300,06 €	4 914,34 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 457,89 €	1 666,16 €		323,98 €	370,26 €	5 539,99 €	6 331,40 €	2 367,63 €
Chef OPV [8]		II	1 179,69 €	1 348,22 €		262,15 €	299,60 €	4 482,83 €	5 123,22 €	2 690,50 €



Coiffeur	[24]	V	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 538,96 €
	spécialisé	V	804,82 €	919,80 €		178,85 €	204,40 €	3 058,33 €	3 495,22 €	1 538,96 €
Coiffeur perruquier	[24]	IV	801,65 €	916,17 €		178,14 €	203,59 €	3 046,27 €	3 481,44 €	1 775,73 €
	spécialisé	IV	999,15 €	1 141,89 €		222,03 €	253,75 €	3 796,78 €	4 339,17 €	1 775,73 €
Collaborateur artistique [2]		IV	479,52 €	548,02 €		106,56 €	121,78 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 614,29 €
Collaborateur de sélection		IV	577,73 €	660,26 €		128,38 €	146,73 €	2 195,37 €	2 508,99 €	1 829,54 €
Comptable de production	[24]	IV	673,84 €	770,10 €		149,74 €	171,13 €	2 560,59 €	2 926,38 €	1 937,15 €
	spécialisé	IV	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 937,15 €
Concepteur de programme Web		I	705,25 €	806,00 €		156,72 €	179,11 €	3 053,73 €	3 489,96 €	2 651,32 €
Conducteur de groupe		IV	791,08 €	904,09 €		175,80 €	200,91 €	3 006,10 €	3 435,53 €	1 775,73 €
Conformateur		IIIB	866,07 €	989,79 €		192,46 €	219,95 €	3 291,06 €	3 761,20 €	1 937,15 €
Conseiller artistique d'émission		IIIA	724,84 €	828,39 €		161,08 €	184,09 €	2 754,39 €	3 147,87 €	2 313,29 €
Conseiller technique à la réalisation		II	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 690,50 €
Constructeur de décor	[24]	IV	836,58 €	956,10 €		185,91 €	212,47 €	3 179,02 €	3 633,16 €	2 215,70 €
Coordinateur d'écriture (ex script éditeur) [1]		II	787,52 €	900,02 €		175,00 €	200,00 €	2 992,56 €	3 420,06 €	2 690,50 €
Coordinateur d'émission [28]		IIIB	669,62 €	765,28 €		148,80 €	170,06 €	2 544,54 €	2 908,04 €	1 917,97 €
Coordinateur de diffusion Web		IIIB	466,63 €	533,29 €		103,70 €	118,51 €	2 020,51 €	2 309,15 €	1 749,87 €
Coordinateur de production Web		II	530,27 €	606,02 €		117,84 €	134,67 €	2 296,06 €	2 624,06 €	1 961,97 €
Costumier	[24]	IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 614,29 €
	spécialisé	IV	804,82 €	919,80 €		178,85 €	204,40 €	3 058,33 €	3 495,22 €	1 614,29 €

Créateur de costume	[24]	II	1 531,11 €	1 749,84 €		340,25 €	388,85 €	5 818,20 €	6 649,35 €	2 690,50 €
	spécialisé	II	2 042,52 €	2 334,30 €		453,89 €	518,73 €	7 761,56 €	8 870,33 €	2 690,50 €
Décorateur [3]	[24]	II	960,07 €	1 097,22 €		213,35 €	243,83 €	3 648,27 €	4 169,44 €	2 582,87 €
	spécialisé	II	1 279,05 €	1 461,78 €		284,23 €	324,84 €	4 860,40 €	5 554,73 €	2 582,87 €
Designer Web		IIIA	487,85 €	557,54 €		108,41 €	123,90 €	2 112,38 €	2 414,14 €	1 802,90 €
Dessinateur en décor	[24]	IIIB	753,06 €	860,64 €		167,35 €	191,25 €	2 861,64 €	3 270,44 €	1 883,34 €
	spécialisé	IIIB	999,15 €	1 141,89 €		222,03 €	253,75 €	3 796,78 €	4 339,17 €	1 883,34 €
Dir. de collection /Dir. de programmation		II	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 636,69 €
Directeur artistique		II	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 636,69 €
Directeur de jeux		I	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 636,15 €
Directeur de la distribution	[24]	IIIA	787,52 €	900,02 €		175,00 €	200,00 €	2 992,56 €	3 420,06 €	2 260,02 €
	spécialisé	IIIA	794,84 €	908,39 €		176,63 €	201,86 €	3 020,40 €	3 451,87 €	2 260,02 €
Directeur de post-production		II	1 179,69 €	1 348,22 €		262,15 €	299,60 €	4 482,83 €	5 123,22 €	2 582,87 €
Directeur de production	[24]	I	1 429,65 €	1 633,89 €		317,70 €	363,09 €	5 432,69 €	6 208,77 €	2 959,54 €
	spécialisé	I	2 070,75 €	2 366,57 €		460,17 €	525,91 €	7 868,86 €	8 992,95 €	2 959,54 €
Directeur de sélection		I	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 582,87 €
Directeur des dialogues [15]		IIIB	669,62 €	765,28 €		148,80 €	170,06 €	2 544,54 €	2 908,04 €	1 829,54 €
Directeur photo	[24]	I	1 644,05 €	1 878,92 €		365,35 €	417,54 €	6 247,41 €	7 139,87 €	2 959,54 €
	spécialisé	I	2 097,94 €	2 397,64 €		466,21 €	532,81 €	7 972,17 €	9 111,02 €	2 959,54 €
Documentaliste		II	753,00 €	860,57 €		167,33 €	191,24 €	2 861,38 €	3 270,14 €	2 582,87 €
Dresseur		II	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 636,69 €
Editeur artistique Web		IV	450,72 €	515,11 €		100,16 €	114,47 €	1 951,63 €	2 230,43 €	1 696,84 €
Électricien / Éclairagiste		V	728,77 €	832,88 €		161,95 €	185,08 €	2 769,33 €	3 164,94 €	1 538,96 €

Électricien déco/Machiniste déco		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Enquêteur/Recherchiste		IIIB	689,69 €	788,22 €		153,27 €	175,16 €	2 620,84 €	2 995,24 €	1 937,15 €
Ensembleur - décorateur	[24]	IIIA	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 260,02 €
	spécialisé	IIIA	1 077,20 €	1 231,09 €		239,38 €	273,57 €	4 093,36 €	4 678,12 €	2 260,02 €
Étalonneur		IIIB	866,07 €	989,79 €		192,46 €	219,95 €	3 291,06 €	3 761,20 €	1 937,15 €
Gestionnaire de diffusion internet (Traffic manager)		V	408,30 €	466,63 €		90,73 €	103,70 €	1 767,94 €	2 020,50 €	1 590,79 €
Habilleur	[24]	V	577,73 €	660,26 €		128,38 €	146,73 €	2 195,37 €	2 508,99 €	1 506,67 €
	spécialisé	V	628,43 €	718,20 €		139,65 €	159,60 €	2 388,02 €	2 729,16 €	1 506,67 €
Illustrateur sonore		IIIA	708,03 €	809,18 €		157,34 €	179,82 €	2 690,51 €	3 074,86 €	2 152,40 €
Infographiste		IIIA	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 260,02 €
Ingénieur de la vision		II	1 179,69 €	1 348,22 €		262,15 €	299,60 €	4 482,83 €	5 123,22 €	2 690,50 €
Ingénieur de la vision adjoint		IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 937,15 €
Machiniste		V	728,77 €	832,88 €		161,95 €	185,08 €	2 769,33 €	3 164,94 €	1 538,96 €
Maçon de décor		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Maquilleur et coiffure spéciaux		IIIB	962,19 €	1 099,65 €		213,82 €	244,37 €	3 656,32 €	4 178,64 €	1 937,15 €
Maquilleur [24]	[24]	V	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 538,96 €
	spécialisé	V	804,82 €	919,80 €		178,85 €	204,40 €	3 058,33 €	3 495,22 €	1 538,96 €
Menuisier-traceur-toupilleur de décor		V	852,35 €	974,11 €		189,41 €	216,47 €	3 238,92 €	3 701,61 €	2 152,40 €
Métallier/serrurier/Mécanicien de décor		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Mixeur		II	1 258,14 €	1 437,88 €		279,59 €	319,53 €	4 780,94 €	5 463,91 €	2 582,87 €

Mixeur[21] (pour les directs ou les conditions du direct)		IIIA	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 260,02 €
Monteur [4]		IIIB	844,95 €	965,66 €		187,77 €	214,59 €	3 210,81 €	3 669,49 €	2 044,77 €
Opérateur de transfert et de traitement numérique		V	641,11 €	729,05 €		141,76 €	162,01 €	2 424,09 €	2 770,39 €	1 614,29 €
Opérateur magnéto ralenti/Opérateur magnéto [6]		V	609,42 €	696,48 €		135,43 €	154,77 €	2 315,79 €	2 646,61 €	1 506,67 €
Opérateur régie-vidéo [5]		V	609,42 €	696,48 €		135,43 €	154,77 €	2 315,79 €	2 646,61 €	1 506,67 €
Opérateur spécial (Steadicamer)	[24]	IIIA	1 101,27 €	1 258,59 €		244,73 €	279,69 €	4 184,81 €	4 782,63 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 317,76 €	1 506,01 €		292,83 €	334,67 €	5 007,48 €	5 722,81 €	2 367,63 €
Opérateur synthétiseur [7]		V	609,42 €	696,48 €		135,43 €	154,77 €	2 315,79 €	2 646,61 €	1 506,67 €
Opérateur Web/ Opérateur multicam Web		IIIA	509,05 €	581,77 €		113,12 €	129,28 €	2 204,20 €	2 519,08 €	1 908,95 €
OPS [22]		IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 937,15 €
Peintre de décor		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Peintre en lettres/en faux bois		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Perchiste / 1er assistant son	[24]	IIIA	791,70 €	904,80 €		175,93 €	201,07 €	3 008,46 €	3 438,22 €	2 152,40 €
	spécialisé	IIIA	960,07 €	1 097,22 €		213,35 €	243,83 €	3 648,27 €	4 169,44 €	2 152,40 €
Photographe de plateau[10]	[24]	IIIB	727,71 €	831,67 €		161,71 €	184,82 €	2 765,30 €	3 160,33 €	1 990,96 €
	spécialisé	IIIB	970,64 €	1 109,30 €		215,70 €	246,51 €	3 688,42 €	4 215,33 €	1 990,96 €
Préparateur de questions		IV	577,73 €	660,26 €		128,38 €	146,73 €	2 195,37 €	2 508,99 €	1 917,97 €
Producteur artistique [13]		II	1 021,78 €	1 167,75 €		227,06 €	259,50 €	3 882,76 €	4 437,42 €	2 636,69 €
Producteur exécutif		HN								
Programmateur artistique d'émission		IIIB	669,62 €	765,28 €		148,80 €	170,06 €	2 544,54 €	2 908,04 €	1 829,54 €

Prothésiste		IIIB	962,19 €	1 099,65 €		213,82 €	244,37 €	3 656,32 €	4 178,64 €	1 937,15 €
Pupitreur lumière		IIIB	836,58 €	956,10 €		185,91 €	212,47 €	3 179,02 €	3 633,16 €	2 215,70 €
Réalisateur		HN								
Régisseur /Resp. des repérages	[24]	IIIB	745,67 €	852,19 €		165,70 €	189,38 €	2 833,53 €	3 238,32 €	1 937,15 €
	spécialisé	IIIB	992,81 €	1 134,64 €		220,62 €	252,14 €	3 772,67 €	4 311,61 €	1 937,15 €
Régisseur adjoint	[24]	IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 775,73 €
	spécialisé	IV	810,10 €	925,83 €		180,02 €	205,74 €	3 078,37 €	3 518,13 €	1 775,73 €
Régisseur d'extérieurs [24]	[24]	IIIB	753,06 €	860,64 €		167,35 €	191,25 €	2 861,64 €	3 270,44 €	1 883,34 €
	spécialisé	IIIB	999,15 €	1 141,89 €		222,03 €	253,75 €	3 796,78 €	4 339,17 €	1 883,34 €
Régisseur de plateau/Chef de plateau		IV	641,11 €	732,70 €		142,47 €	162,82 €	2 436,22 €	2 784,24 €	1 614,29 €
Régisseur général	[24]	IIIA	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	1 109,63 €	1 268,15 €		246,58 €	281,81 €	4 216,60 €	4 818,95 €	2 367,63 €
Régulateur de stationnement		VI	369,68 €	422,49 €		82,15 €	93,89 €	1 948,01 €	2 226,29 €	1 500,00 €
Répétiteur		IIIB	669,62 €	765,28 €		148,80 €	170,06 €	2 544,54 €	2 908,04 €	1 829,54 €
Responsable d'enquête / de recherche		II	753,00 €	860,57 €		167,33 €	191,24 €	2 861,38 €	3 270,14 €	2 582,87 €
Responsable de questions		IIIA	708,03 €	809,18 €		157,34 €	179,82 €	2 690,51 €	3 074,86 €	2 367,63 €
Responsable des enfants		IIIB	669,62 €	765,28 €		148,80 €	170,06 €	2 544,54 €	2 908,04 €	1 829,54 €
Rippeur		V	738,28 €	843,75 €		164,06 €	187,50 €	2 805,46 €	3 206,24 €	1 506,67 €
Scripte [24]	[24]	IIIA	863,85 €	987,26 €		191,97 €	219,39 €	3 282,64 €	3 751,58 €	2 367,63 €
	spécialisé	IIIA	978,89 €	1 118,73 €		217,53 €	248,61 €	3 719,79 €	4 251,17 €	2 367,63 €
Secrétaire de production	[24]	V	561,88 €	642,15 €		124,86 €	142,70 €	2 135,16 €	2 440,18 €	1 538,96 €
	spécialisé	V	723,49 €	826,84 €		160,77 €	183,74 €	2 749,25 €	3 141,99 €	1 538,96 €
Staffeur de décor		V	852,35 €	974,11 €		189,41 €	216,47 €	3 238,92 €	3 701,61 €	1 937,15 €

Storyboarder		IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	1 937,15 €
Styliste		IIIB	722,44 €	825,64 €		160,54 €	183,48 €	2 745,25 €	3 137,42 €	1 829,54 €
Superviseur d'effets spéciaux		IIIA	943,34 €	1 078,10 €		209,63 €	239,58 €	3 584,69 €	4 096,78 €	2 260,02 €
		IIIA	1 101,27 €	1 258,59 €		244,73 €	279,69 €	4 184,81 €	4 782,63 €	2 367,63 €
Tapissier de décor		V	825,94 €	943,93 €		183,54 €	209,76 €	3 138,58 €	3 586,94 €	1 937,15 €
Technicien de développement Web		IIIB	466,63 €	533,29 €		103,70 €	118,51 €	2 020,51 €	2 309,15 €	1 749,87 €
Technicien instruments (backliner)		IIIB	802,71 €	917,38 €		178,38 €	203,86 €	3 050,30 €	3 486,05 €	2 131,08 €
Technicien truquiste		IV	738,28 €	843,75 €		164,06 €	187,50 €	2 805,46 €	3 206,24 €	1 883,34 €
Technicien vidéo		IV	738,28 €	843,75 €		164,06 €	187,50 €	2 805,46 €	3 206,24 €	1 883,34 €
Technicien vidéo Web		V	408,30 €	466,63 €		90,73 €	103,70 €	1 767,94 €	2 020,50 €	1 590,79 €
Truquiste		IIIA	879,54 €	1 005,19 €		195,45 €	223,38 €	3 342,26 €	3 819,71 €	2 260,02 €

[1] Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une œuvre, le plus souvent une série

[2] Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié

[3] ne s'applique pas à la création complète de décor

[4] Il n'est pas recouru à cet emploi pour les œuvres audiovisuelles

[5] le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[6] le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[7] le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels

[8] il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vue.

[9] on ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création)

[10] le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur

[11] on ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2ème assistant OPV sont occupés.

[12] on ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. En fiction lourde, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé

[13] emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique

[14] il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.

[15] ancien "coach"

[16] sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés

[17] on ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.

[18] on ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur

[19] on ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2ème assistant réalisateur sont occupés.

[20] on ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.

[21] ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.

[22] il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.

[23] on ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.

[24] Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 euros par minute, ou 345 000 euros pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction. (Nota: la cour d'appel de Paris, dans un arrêt du 4 décembre 2014, a annulé cette disposition)

[25] chargé, sous l'autorité d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale

[26] On ne peut employer de salarié dans cette fonction que si au moins un emploi de niveau II ou IIIA dans la filière est occupé.

[27] Il s'agit de fonction exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

[28] Le coordinateur d'émission a pour rôle de faire le lien entre les différents services, de la production artistique et de la production administrative/ direction de production.



### 3/ EMPLOIS DE CATEGORIE C

#### Intervenants à l'image et artistes de complément

<b>Emploi</b>	<b>Niveau</b>	<b>Cachet Minimal Journalier au 1er janvier 2018</b>
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité	HN	
Intervenant spécialisé (-suivi du nom de la spécialité)	HN	
Invité / Intervenant	HN	
Doublure lumière	V	105,61
Figurant - Ensemble de 30 personnes ou plus (1)	V	81,78
Figurant - Ensemble de moins de 30 personnes (2)	V	84,50

Figurants :

(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

Supplément pour fourniture de costumes spéciaux (jaquette, costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne, costume de soirée, habit, de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir, toutes teintes pouvant être exigées) 47,05 €

Supplément pour les silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra) ; les silhouettes peuvent être amenées à dire jusqu'à 2 répliques : 42,24 €

Supplément pour essayage 15,53 €

La demi-journée est rémunérée 65% du tarif journalier.

Engagement à la semaine : la rémunération minimale hebdomadaire est égale à 4,5 fois le cachet minimal journalier.

# **ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'HYGIÈNE ET LA SÉCURITÉ ET À L'AIDE AU PARITARISME**

## **Chapitre 1 / Comité central d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail dans la production audiovisuelle**

### **Article 1. Constitution et missions du CCHSCT-PAV**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la production audiovisuelle, soucieuses de suivre et d'améliorer les conditions d'hygiène, de sécurité, et de travail dans la branche de la production audiovisuelle, décident de créer un comité central d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT-PAV).

Le CCHSCT-PAV est composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, représentatives dans la branche de la production audiovisuelle, en nombre égal. À la date de la signature du présent accord, ce nombre est de 6 titulaires et de 6 suppléants par collège.

Le CCHSCT est présidé par un membre du collège patronal. Le président est assisté d'un vice-président appartenant au collège salarié.

Le CCHSCT-PAV a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles L.4612-1, 4612-3 et 4612-5 du Code du Travail.

La compétence du CCHSCT-PAV est étendue à l'ensemble des entreprises couvertes par la présente convention collective, à la seule exception de celles où doit être mis en place un CHSCT. Cette compétence porte sur l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail.

### **Article 2. Fonctionnement du CCHSCT-PAV**

Les règles de fonctionnement du CCHSCT-PAV sont déterminées par son règlement intérieur. Il peut être modifié à la majorité des deux tiers du CCHSCT-PAV.

Les signataires conviennent qu'en tant que de besoin le CCHSCT de la Production Audiovisuelle coordonnera son action et ses travaux avec ceux du CCHSCT du Cinéma.

Le CCHSCT-PAV peut inviter à participer à ses réunions des représentants de l'inspection du travail et du service en charge de la santé au travail dans le spectacle.

Le CCHSCT-PAV se procure et met en œuvre les moyens nécessaires à ses missions, dans les conditions convenues par les partenaires sociaux de la production audiovisuelle.

### **Article 3. Contribution pour l'hygiène et la sécurité**

Il est instauré une contribution pour l'hygiène et la sécurité dans la production audiovisuelle, assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO. À la date de la signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,02 % de ladite assiette. Elle peut être modifiée par avenant au présent accord. La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Cette collecte est assurée par l'Association pour le Paritarisme dans la Branche de la Production Audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre 3 du présent accord.

## **Chapitre 2 / Délégués de branche**

### **Article 4. Organisations et Missions**

Conformément aux dispositions de l'article III.3 de la Convention Collective de la Production Audiovisuelle, sont mis en place, à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, des délégués de branche pour la production audiovisuelle.

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

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

### **Article 5. Financement**

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la production audiovisuelle, soucieuses d'assurer dans les meilleures conditions le fonctionnement de l'institution des délégués de branche, décident de créer une contribution obligatoire à cet effet.

À la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,01 % de la même assiette que celle de la contribution pour l'hygiène et la sécurité dans la production audiovisuelle.

La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Cette collecte est assurée par l'Association pour le Paritarisme dans la Branche de la Production Audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre 3 du présent accord.

Il est convenu que, à la date de la signature du présent accord, et jusqu'à ce que la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche de la production audiovisuelle ait fait l'objet d'une mesure sous une forme conforme à la loi et validée par les deux collèges, le produit de la contribution d'aide au paritarisme sera réparti par parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle.

### **Chapitre 3 / Aide au paritarisme**

#### **Article 6. Principe et répartition**

Conformément aux dispositions de l'article III.8 de la convention collective de la Production Audiovisuelle, il est institué, pour faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, une aide au paritarisme dans le production audiovisuelle.

Les sommes collectées à ce titre sont, pour ce qui est de la part réservée aux organisations syndicales de salariés, réparties entre les organisations représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle, sur le fondement de leur représentativité.

Jusqu'à ce que la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche de la production audiovisuelle ait fait l'objet d'une mesure sous une forme conforme à la loi et validée par les deux collèges, le produit de la contribution d'aide au paritarisme sera réparti dans le cadre d'un accord conclu entre lesdites organisations. À la date de la signature du présent accord, un accord, annexé, prévoit que cette répartition se fera selon la proportion suivante :

- CFDT : 24 %
- CFE-CGC : 5 %
- CFTC : 9 %
- CGT-FO : 14 %
- CGT : 24 %
- SNTPCT : 24 %.

#### **Article 7. Financement**

Il est instauré une contribution pour l'aide au paritarisme dans la production audiovisuelle, assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO. À la date de

la signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,03 % de ladite assiette. Elle peut être modifiée par avenant au présent accord. La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Cette collecte est assurée par l'Association pour le Paritarisme dans la Branche de la Production Audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre 3 du présent accord.

#### **Chapitre 4. Association pour le Paritarisme dans la branche de la Production Audiovisuelle - APPAV**

##### **Article 8. Institution et fonctionnement**

Afin d'assurer le financement et la gestion du paritarisme, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle décident de la création d'une « Association pour le Paritarisme dans la branche de la Production Audiovisuelle - APPAV », dans le cadre des dispositions de la loi de 1901. Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle sont membres de droit de cette association.

Cette association perçoit notamment les cotisations créées par les partenaires sociaux pour le financement du CCHSCT-PAV, pour le financement des Délégués de Branche, et plus largement de l'aide au paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle. Elle répartit les sommes collectées entre les organes chargés de mettre en œuvre les différents volets de l'aide au paritarisme, ainsi qu'au bénéfice du CCHSCT-PAV.

L'APPAV est gérée par un conseil paritaire composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle, en nombre égal. À la date de la signature du présent accord, ce nombre est de 6 titulaires et de 6 suppléants par collège. Elle est présidée par un membre du collège employeur du conseil, assisté d'un vice-président désigné par le collège salarié.

Le conseil paritaire désigne en son sein un trésorier, membre du collège salarié, assisté d'un trésorier adjoint, membre du collège employeur.

##### **Article 9. Délégation de collecte**

Les partenaires sociaux conviennent de déléguer au groupe de protection sociale AUDIENS la collecte des contributions d'aide au paritarisme, d'hygiène et sécurité, de financement des délégués de branche, dans la production audiovisuelle. Les conditions de délimitation du champ de la collecte, du calendrier de collecte et de reversement de la contribution, et du coût de la collecte, feront l'objet d'une convention entre l'APPAV et le groupe AUDIENS.

## **Chapitre 5 / Intégration dans la convention collective**

**Article 10.** Conformément aux dispositions de la convention collective du 12 décembre 2006 modifiée, le présent accord sera annexé à ladite convention collective dont il constituera l'annexe 3.

Fait à Paris, le 22 février 2010

## **Titre I : champ d'application de l'accord**

Il est conclu, entre les organisations syndicales représentatives, un accord visant à régir les relations du travail entre les musiciens et les producteurs audiovisuels, dès lors qu'ils sont leurs employeurs. Cet accord constitue une annexe à la Convention collective nationale de la Production Audiovisuelle. Ainsi, l'ensemble des dispositions de la CCN s'applique aux musiciens. Les dispositions du présent accord viennent en complément ou en substitution des dispositions de la convention collective pour tenir compte des particularités d'emploi des musiciens.

### **Article 1 : activités couvertes**

Le présent accord régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les musiciens et leurs employeurs, qui ont une activité principale de production audiovisuelle. Toutefois lorsqu'une entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la Convention collective de la Production de Film d'Animation.

Il est précisé que le programme audiovisuel, tel que défini à l'alinéa 2 du préambule de la Convention collective de la Production Audiovisuelle, peut être distribué par télédiffusion, par support physique ou de façon dématérialisée.

Ainsi, le présent accord traite aussi bien des artistes musiciens présents à l'écran que des artistes musiciens non présents dans le cas exclusif de musique originale réalisée par un producteur audiovisuel.

Pour les cas de captation de spectacle vivant, l'accord ne couvre les musiciens que pour le cas où ils sont salariés du producteur audiovisuel, pour cette activité. Pour les autres cas, une négociation interprofessionnelle doit être réunie sous l'égide du ministère du Travail.

### **Article 2 : précision sur la qualité de producteur audiovisuel**

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés.

Il est précisé que le présent accord s'applique y compris lorsque le producteur audiovisuel produit un vidéogramme musical, non cinématographique. A contrario et conformément aux dispositions de la Convention collective de l'Edition Phonographique, lorsqu'un producteur, éditeur ou distributeur de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, cette dernière s'applique.

Dans le cadre de l'embauche d'un artiste musicien pour la réalisation d'un objet du contrat relevant de la production phonographique, les rapports entre employeurs et salariés sont régis par la Convention collective de la Production Phonographique.



### Article 3 : artistes visés par le présent accord

Le présent accord couvre les artistes musiciens. Il est entendu que ceux-ci sont notamment :

- L'ensemble des artistes musiciens qu'ils soient soit principaux, leader, solistes ; soit membres d'une formation, d'un groupe, d'un ensemble constitué ou réuni individuellement,
- les chefs d'orchestres,
- les Disc-Jockey,
- les Beat Box.

Il est précisé que les chanteurs lyriques, les chœurs et choristes lyriques et les artistes de variétés sont couverts par la Convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992.

### Article 4 : Précision sur les fonctions « musicien »

Il est apparu nécessaire de préciser un certain nombre de fonctions, afin de définir plus finement l'application du présent texte.

Disc-Jockey : il/elle utilise les techniques du mixage, « scratching », « sampling » à partir de musiques d'instruments, de son ou de voix enregistrées, déjà existants ou produits en direct pour interpréter une œuvre musicale.

Beat Box : il/elle utilise la technique du multivocalisme ou des sons corporels, en imitant une boîte à rythme et/ou des scratches et/ou de nombreux instruments, pour obtenir une interprétation musicale.

Il est précisé que la fonction de copiste, qui assure la copie des partitions et la transposition de ces dernières dans la bonne tonalité, est rattachée à la fonction de collaborateur artistique, présent dans le cadre de la Convention collective de la Production Audiovisuelle.

## Titre II : Structure de la Rémunération

### Article 1 : Rémunération conventionnelle

La rémunération contractuelle de l'artiste musicien doit être au moins égale au minimum conventionnel.

Elle couvre, selon les dispositions du présent accord, l'ensemble des prestations de l'artiste interprète, et au moins un des six modes d'utilisation des programmes, tels que définis à l'article 3, et les utilisations non commerciales définies ci-contre.

Pour les cas de répétition, un cachet spécifique existe. Il ne comprend pas, pour une partie, la rémunération de droit voisin, absent dans ce cas. Aucune minute de la musique réalisée dans ce cadre ne peut être exploitée. Il couvre un service de trois heures. Un cachet particulier existe pour les hypothèses de double service de répétition.

## Article 2 : Utilisations non commerciales couvertes par la rémunération conventionnelle

Les utilisations non commerciales, ne générant aucun revenu pour le producteur et l'utilisateur du vidéogramme, sont couvertes par la rémunération conventionnelle. Cette absence de flux financier entraîne la gratuité de ces exploitations.

Sont définis comme des utilisations non commerciales gratuites :

- Les utilisations de programmes réalisées dans le cadre de marché professionnel ou d'exposition destinés à la mise en valeur de la production audiovisuelle, dans le seul but d'une commercialisation auprès d'un potentiel acheteur (dans ce cas, les programmes sont notamment mis à la disposition sur support non commercialisable ou sur plateforme à accès limité) ;
- Les utilisations des programmes par les représentants officiels de la France à l'étranger, dans un but de promotion de la culture ou des arts français, en dehors des réseaux audiovisuels publics, en France ou à l'étranger ;
- Les utilisations des programmes dans le cadre de festival ou de manifestation ponctuelle, organisés par des structures d'intérêt général, dès lors que l'utilisateur n'en dégage aucun bénéfice ;
- La mise à disposition du public sur internet, à des fins promotionnelles, d'un passage du vidéogramme ne pouvant excéder la durée totale de l'œuvre ou 3 minutes par extrait;
- Les utilisations de parties du programme à titre de bande annonce ;
- L'ensemble des utilisations réalisées d'une manière générale à titre de promotion du programme audiovisuelle dans les limites exposées ci-dessus.

## Article 3 : Rémunération des utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes

Les utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes sont classées en six modes. Chaque mode est rémunéré suivant un principe qui lui est propre et qui est défini à l'article 5.

L'employeur a la faculté de rémunérer l'utilisation d'un ou plusieurs modes soit, par anticipation, au moment de la réalisation de travail soit lors de l'exploitation du programme audiovisuel. En tout état de cause, le contrat de l'artiste musicien interprète indiquera le mode couvert par la rémunération contractuelle, ainsi que les éventuelles rémunérations du ou des modes supplémentaires payés lors l'exécution du contrat de travail.

Il est entendu que les exploitations du vidéogramme par un producteur audiovisuel sont couvertes par le principe de la présomption de cession défini à l'article L 212-4 du Code la Propriété Intellectuelle. Avant que ne soit réalisée une exploitation séparée de l'image et du son du programme audiovisuel, celle-ci est soumise à l'autorisation écrite de l'artiste conformément à l'article L 212-3 du CPI.

### **Mode 1 :**

Est inclus dans ce mode l'ensemble des diffusions du programme audiovisuel réalisées, sur la base d'une grille de programme, par une entreprise de communication audiovisuelle sur l'ensemble des moyens de diffusions dont elle dispose (notamment télédiffusion hertzienne, par câble, par satellite, par ADSL, réseau informatique ou de téléphonie) soit en une fois, soit en plusieurs fois sur l'ensemble des zones qu'elle couvre. Cette diffusion est reçue simultanément par l'ensemble du public ou une catégorie de public. Dans ce cas, le consommateur n'est pas maître du moment de la réception (distribution de point à multipoint).

Ainsi, ce mode comprend notamment :

- la télédiffusion, gratuite ou payante, par tout moyen connu à ce jour (Télévision Numérique Terrestre, câble, satellite, ADSL, réseau informatique ou de téléphonie), ou qui viendrait à être mis en service pour le futur ;
- la catch-up (« télévision du lendemain ») et la preview dans une fenêtre de sept jours entourant la diffusion du programme ;
- la diffusion du programme sur internet par une transmission intégrale et simultanée à une télédiffusion ;
- la radiodiffusion simultanée à une télédiffusion telle que définie ci-dessus.

Pour ce dernier cas, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

Sont aussi incluses dans ce mode les exploitations non commerciales engendrant une recette, même minime, pour le producteur. Sont considérés notamment comme telles :

- La cession payante de droit de diffusion du programme audiovisuel pour une diffusion dans le cadre d'un festival ;
- La cession aux bibliothèques et médiathèques ;
- La cession à destination de public dit « empêchés » (hôpitaux, prisons, maisons de retraite) ou dans un cadre scolaire ou universitaire.

### **Mode 2 :**

Ce mode d'exploitation vise la mise à disposition de programme audiovisuel par tout service de communication au public par voie électronique permettant son visionnage au moment choisi par l'utilisateur et sur sa demande (de point à point).

Ainsi, ce mode comprend notamment les Services de Médias Audiovisuels à la Demande, que ceux-ci soient gratuits, rémunérés à l'acte ou sous forme d'abonnement, pour une lecture sans téléchargement limitée dans le temps.

Pour les besoins de la rémunération de ce mode, il sera distingué entre les exploitations mises à disposition du public pendant au plus 90 jours et celle au-delà de 90 jours.

### **Mode 3 :**

Ce mode comprend :

- les exploitations sous forme de vidéo physique sur support (DVD, Blue Ray, ou autres supports physiques existants ou à venir),

- la location sur support physique d'un vidéogramme publié à des fins de commerce,
- le téléchargement d'un vidéogramme couplé avec une vente de support physique,
- les téléchargements définitifs de fichier.

#### **Mode 4 :**

On entend, pour ce mode, l'ensemble des diffusions, payantes directement pour le public ou pour un tiers financeur, du programme audiovisuel dans une salle ou dans tout autre lieu réunissant du public tel que :

- la communication au public d'un vidéogramme dans les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans un lieu public hormis les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans le cadre de la représentation d'un spectacle ;
- la communication au public par vidéotransmission et gratuitement d'un spectacle « live ».

On entend par vidéotransmission toute diffusion simultanée d'un événement à partir d'une même source émettrice, dans plusieurs autres salles ou lieux publics.

#### **Mode 5 :**

Ce mode regroupe les incorporations de tout ou partie du programme audiovisuel dans différents produits tels que :

- les jeux vidéo sur support physique ou en ligne,
- les produits multimédia, notamment site web, borne de consultation dans des lieux publics, programme d'attentes (salle d'attentes, transport en commun) ;
- les extraits visuels et sonores à destination d'un merchandising (jouet, objet publicitaire ou promotionnel)
- les sonneries téléphoniques ou les illustrations sonores.

Pour toute les utilisations seules de la bande son, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

On entend par jeu vidéo tout logiciel de loisir mis à la disposition du public sur un support physique ou en ligne intégrant des éléments de création artistique et technologique, proposant à un ou plusieurs utilisateurs une série d'interactions s'appuyant sur une trame scénarisée ou des situations simulées et se traduisant sous forme d'images animées, sonorisées ou non.

On entend par programme multimédia tout programme ayant une identité propre, stockée numériquement sur un support ou accessible en ligne, qui rassemble ou organise sur un même support, pour une utilisation publiques ou privées, plusieurs éléments suivants :

- textes,

- sons,
- images fixes ou animés, qu'elle qu'en soit la nature,
- bases ou banques de données,
- et d'une manière générale toutes sources d'informations numérisées dont l'accès et/ou l'interactivité sont rendus possibles par un logiciel.

### **Mode 6 :**

Ce mode regroupe les exploitations sous formes de phonogramme sur support ou les diffusions sur des réseaux radiophoniques (à l'exclusion des diffusions radiophoniques simultanées couvertes par le mode 1).

Pour ce mode, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

### **Article 4 : Cachet de base**

Le tableau ci-après mentionne les différents types de cachet, en fonction des durées de services.

A jour au 1<sup>er</sup> janvier 2018

<b>Définition du cachet</b>	<b>Montants</b>
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 3 heures	101 €
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 4 heures	131,30 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (isolée, enregistrement)	217,16 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (3 journées isolées ou 2 journées consécutive sur 7 jours)	207,06 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (5 journées isolées ou 3 journées consécutive sur 7 jours)	181,80 €
Abattement pour ensemble :  Les cachets définis ci-dessus sont abattus dans les cas d'une interprétation en ensemble. Cet abattement est fonction du nombre de musiciens participant à l'ensemble.	+ 10 musiciens = -10% + 20 musiciens = -15% + 30 musiciens = -20% + 40 musiciens = -25%
Cachet pour répétitions	
Cachet pour un service de trois heures	60,60€
Cachet pour un double service de trois heures	101€

Dans le cas d'un emploi pour un documentaire non éligible au crédit d'impôt et en cas d'engagement à la journée avec rémunération de l'ensemble des droits d'exploitation pour l'ensemble de la durée d'exploitation, l'abattement de 25% s'applique dès l'embauche du 2<sup>ème</sup> musicien.

#### Article 5 : Rémunération des modes par anticipation

Le tableau ci-contre détaille les rémunérations versées par anticipation pour chaque mode. Il est rappelé que le cachet initial couvre la rémunération d'un mode d'exploitation au choix de l'employeur. Ce choix devra être précisé dans le contrat de travail.

Les rémunérations pour l'exploitation du son seul tiennent compte du régime de l'autorisation. Une rémunération forfaitaire est prévue pour la rémunération de l'autorisation et une rémunération proportionnelle est définie pour l'exploitation de l'enregistrement sonore.

En ce qui concerne la radiodiffusion simultanée, un principe de rémunération proportionnelle est présenté au sein de la grille. Néanmoins et lorsque cette exploitation ne génère pas de rémunération supplémentaire pour le producteur, il est prévu une rémunération compensant cette absence de recette.

Les rémunérations des droits voisins sont définies, par contrat de travail, par rapport à un cachet, non abattu, pour un service d'enregistrement de 4 heures.

Tableau des rémunérations des droits voisins

Modes	Rémunération de l'autorisation (uniquement en musique)	10 ans	30 ans	Fin de durée de la protection
1 : télédiffusion (gratuite et payante) + Catch up + Préview + Radiodiffusion simultanée	X	10% du cachet de base	15%	18%
	Exploitation radio simultanée +5% du cachet de base	1% de la recette et à défaut, 1% du cachet de base	X	X
2 : SMAD gratuite et payante  (la mise à disposition supérieur à 90 jours s'acquiert en complément de la mise à disposition inférieur à 90 jours)	X	10% (mise à disposition inférieur à 90 jours)	12%	14%
	X	+2% (mise à disposition supérieur à 90 jours)	+3%	+4%
3 : Vidéo physique + téléchargement définitif + location de vidéo physique  (le mode peut s'acquérir de façon groupée ou par ligne)	X	4% Vidéo physique	5,5%	6%
	X	3% Téléchargement	3,5%	4%
	X	1% location de vidéo physique	1,1%	1,2%
4 : Lieux Publics	X	10%	12%	15%
5 : exploitation divers, merchandising	X	2%	2,5%	3%
	Exploitation du son seul 2% du cachet	2% RNPP (à répartir entre artistes)		
6 : exploitation phonographique	Exploitation du son seul	6% RNPP (à répartir entre artistes)		
	5% du cachet			
Achat groupé des modes en rémunération forfaitaire (hors exploitations couvertes par le droit d'autoriser)	X	35%	45%	50%

## Article 6 : Rémunération des modes au moment de l'exploitation

En cas d'exploitation des modes et de non-paiement par anticipation de ceux-ci, l'artiste musicien recevra une redevance proportionnelle à la recette générée.

Cette redevance constitue d'un point de vue social et fiscal un Bénéfice Non Commercial. Si elle devait perdre cette qualification, une négociation spécifique devra être engagée.

La répartition des sommes se fera par l'intermédiaire de la SPRD compétente.

## **Titre III : Conditions de travail :**

Les conditions particulières d'emploi et de travail des artistes musiciens nécessitent que le présent accord prévoit des dispositions adaptées, complétant ou se substituant à la Convention collective de la Production Audiovisuelle.

### Article 1 : engagement et organisation des services et des journées :

Il est possible d'engager les artistes musiciens pour un ou pour plusieurs services ou pour une ou plusieurs journées. Ces durées d'emploi sont précisées dans le contrat de travail.

#### *1.1 Engagement au service*

Le service s'entend d'une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement audiovisuel d'une œuvre par des musiciens.

La durée d'un service est de trois heures, comprenant vingt minutes de pause, ou de quatre heures, comprenant deux pauses de quinze minutes.

Il ne peut être programmé plus de trois services de trois heures pour une même journée. Dans le cas où deux services se suivent, une période de pause de vingt minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses-repas. Cette pause est portée à trente minutes entre le deuxième et le troisième service au cours d'une même journée.

Pour permettre l'achèvement d'un enregistrement en cours, l'employeur peut décider de prolonger un service d'une durée indivisible de quinze minutes, rétribué à raison de 10% du cachet de base. Par un usage constant, il est néanmoins admis qu'une prolongation de trois minutes justifiée par le besoin de finaliser l'interprétation de l'œuvre ne donne lieu à aucun paiement supplémentaire.

Par dérogation, pour l'enregistrement d'œuvres nécessitant la présence de plus de trente artistes, l'employeur a la possibilité de décider une prolongation d'un second quart d'heure supplémentaire à la durée du service; ce second quart d'heure est rémunéré comme il est prévu à l'alinéa ci-dessus.

Tout artiste est informé dès la signature du contrat de travail de l'éventualité d'une prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.



## 1.2 Engagement à la journée

La journée s'entend d'un engagement d'une durée de travail de neuf heures. Elle est coupée d'une pause repas d'au moins une heure et de temps de pause au moins égaux à trente minutes.

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de trois journées isolées l'une de l'autre ou de deux journées consécutives sur une suite de sept jours.

L'engagement à la journée peut aussi concerner un nombre minimum de cinq journées isolées l'une de l'autre ou de trois journées consécutives sur une suite de sept jours. Pour ce cas spécifique, un minima particulier figure dans la grille des salaires.

En cas d'engagement pour une seule journée isolée, il est prévu un cachet spécifique dans la grille présentée à l'article 4 du titre II.

En cas de dépassement de la durée de neuf heures dans le cadre d'une journée isolée et sans préjudice des dispositions de l'article VI.3.1 de la Convention collective de la Production Audiovisuelle, la journée peut être poursuivie. Elle ouvre droit à paiement des heures complémentaires réalisées sur la base du montant du cachet journalier divisé par neuf. Ces heures sont majorées de 10% pour la dixième heure et de 25% pour la onzième.

### Article 2 : durée du travail

Les dispositions de l'article VI 3 de la Convention collective de la Production Audiovisuelle s'applique aux artistes musiciens.

Il est rappelé, notamment, les points suivants :

- La durée maximale journalière est de 10 heures, pouvant être portée de façon exceptionnelle à douze heures ;
- Le repos quotidien est d'une durée de onze heures ;
- Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives auxquels s'ajoutent 11 heures de repos.

Il est précisé que le temps joué individuellement par chaque musicien ne peut excéder sept heures par jour. Les play-back ne s'entendent pas d'un temps joué.

Pour le cas où exceptionnellement cette limite serait dépassée, notamment pour des raisons de fin d'enregistrement, dans le cadre des durées maximales de travail possible et dans la limite d'une heure, il sera versé l'équivalent d'un demi-cachet complémentaire.

### Article 3 : Majorations exceptionnelles

Conformément à l'article L 3122-30 du Code du travail, les heures de nuit dans la production audiovisuelle sont comprises entre 24 heures et 7 heures. La réalisation d'une période de travail entraîne la majoration du cachet de 25% si l'ensemble de la période travaillée est réalisé en heure de nuit. En cas de réalisation d'une partie seulement de la période de travail en heure de nuit, la rémunération conventionnelle du service ou de la journée est divisée par le volume

d'heures défini pour un service ou une journée. La majoration est calculée sur cette base et est versée autant de fois que d'heures de nuit.

Selon l'article L 3132-12 et R 3132-5 du Code du travail, il est possible, dans la production audiovisuelle, de déroger au travail du dimanche. Celui-ci, lorsqu'il n'est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d'un programme dans les conditions du direct ou lorsqu'il n'est pas possible de travailler un autre jour notamment du fait de la disponibilité d'un lieu ou d'une personnalité, entraîne l'application d'une majoration de 50% du cachet.

Le travail d'un jour férié, lorsqu'il n'est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d'un programme dans les conditions du direct ou lorsqu'il n'est pas possible de travailler un autre jour notamment du fait de la disponibilité d'un lieu ou d'une personnalité, entraîne le paiement d'une majoration de 100% du cachet.

La réalisation d'un jour de travail le 1er mai entraîne le paiement d'une majoration de 100% du cachet indépendamment des circonstances de production.

#### Article 4 : trajet, transport et voyage

##### *4.1 Trajet*

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile à son lieu de travail, ou en revenir. En région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu'à 50 kilomètres de la porte de Paris la plus proche. En province, cette distance est mesurée par rapport à la périphérie urbaine. Au-delà, le temps de déplacement est du temps de transport au sens du 4.2 ci-après.

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

##### *4.2 Transport*

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

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

##### *4.3 Voyage*

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

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

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

Les heures de voyage sont indemnisées sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le cachet qui est égale à :

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/10<sup>ème</sup> du cachet de base pour un service de 3 heures ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 2/10<sup>ème</sup> du cachet de base pour un service de 3 heures;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 4/10<sup>ème</sup> du cachet de base pour un service de 3 heures.

Sur accord des parties, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

#### Article 5 : Remboursement des frais

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties ;
- si le salarié utilise son véhicule personnel, avec accord de son employeur et en cas d'impossibilité de prendre les transports en commun, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux.
- pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :
  - soit rembourser les frais réels après accord entre les parties
  - soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

#### Article 6 : Instruments :

Chaque musicien doit fournir son instrument. Le cachet de l'artiste comprend cette mise à disposition.

Lors de l'utilisation d'instruments spéciaux, spécifiques à une œuvre, ou rares, que le musicien ne possède pas, ou difficilement déplaçables, il pourra être convenu entre l'employeur et le musicien, que ceux-ci seront loués par l'employeur.

Un complément de salaire pourra être octroyé pour l'utilisation de plusieurs instruments. Lors de l'organisation d'un voyage pour les nécessités d'un tournage, l'employeur devra assurer les frais d'acheminement des instruments qui ne peuvent pas être considérés comme un bagage à main.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier, auprès du musicien, que l'instrument est assuré.

#### Article 7 : Rupture anticipée du contrat

En vertu des dispositions de l'article L. 1243-1 du Code du travail et sous réserve de la période d'essai, le contrat de travail conclu entre un artiste et un employeur ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par un médecin du travail ou, par dérogation, à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par l'article L 1243-2 du Code du travail.

Hors faute grave de l'artiste interprète ou inaptitude constatée par un médecin du travail ou cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de l'artiste interprète par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat conformément à l'article L. 1243-4 du Code du travail. En conséquence, dans les hypothèses évoquées à l'alinéa précédent, hors cas de force majeure, l'employeur sera tenu de payer à l'artiste le salaire relatif aux prestations prévues dans le contrat de travail et pourra utiliser les prestations enregistrées moyennant le respect des dispositions du présent titre.

En cas de force majeure, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1243-4 du Code du travail.

De façon parallèle, conformément à l'article L. 1243-3 du Code du travail, la méconnaissance par l'artiste des stipulations rappelées au premier alinéa ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

#### Article 8 : Annulation d'un service ou d'une journée

Si un service ou une journée est annulée à l'initiative de l'employeur, il est alloué à l'artiste une indemnité égale au montant de la rémunération fixée par le contrat de travail pour le service ou la journée correspondant.

#### Article 9 : Contrat – Planning

Le contrat de travail est signé au plus tard lors de la première entrée en studio.

L'employeur fixe un planning prévisionnel de travail, exprimé en services et/ou en journées, ainsi qu'un horaire de début de travail pour chaque journée.

Ce planning peut être modifié par l'employeur en fonction des nécessités de l'enregistrement, sous réserve de respecter un préavis de vingt-quatre heures. En tout état de cause, en cas de modification du planning par l'employeur, celui-ci devra tenir compte des autres engagements pris par l'artiste.

Sauf cas de force majeure, si un service ou une journée est reporté à l'initiative de l'employeur avec un délai de prévenance inférieur à vingt-quatre heures, l'artiste percevra une indemnité égale à 30 % de la rémunération minimale fixée pour le service ou la journée correspondant.

#### Article 10 : Feuille d'émarginement

Pour chaque journée au cours de laquelle a lieu une séance de travail, les artistes signent une feuille d'émarginement faisant mention de leur présence et de la nature de leur travail respectif. Une copie leur en est remise. Un modèle de feuille d'émarginement est en annexe de cet accord.

#### Article 11 : Pause repas

Les artistes musiciens doivent disposer d'une pause d'au moins une heure pour le déjeuner à prendre entre 11h00 et 15h00 et d'une pause d'au moins une heure pour le dîner à prendre entre 17h30 et 21h30.

Les horaires de prises de repas peuvent être décalés dans le cas d'un programme réalisé en direct ou dans les conditions du direct, ou soumis à la disponibilité particulière d'un lieu ou d'un artiste.

#### Article 12 : Services ou journées supplémentaires

A l'expiration de son contrat, l'artiste fera ses meilleurs efforts pour effectuer les services ou les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement du programme audiovisuelle ou du vidéogramme prévu à son contrat de travail.

Les dates sont fixées par l'employeur, compte tenu des engagements que l'artiste aurait pu contractés par ailleurs.

Le service ou la journée supplémentaire sera rémunéré sur la base du salaire prévu au contrat.

#### Article 13 : Congés payés

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant du présent accord sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer les documents permettant de faire valoir les droits.

Pour l'application du second alinéa de l'article D 7121-37 du Code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé pour une journée d'enregistrement.

Fait à Paris, le 16 septembre 2015

en 13 exemplaires

Pour le collègue salarié

Pour le collègue employeur

CFDT F3C

AFPF

CFE CGC

SATEV

CFTC USNA

SPECT

CGT SNAM

SPI

CGT FO

USPA