

Convention Collective Nationale de la Production  
Cinématographique  
régissant les rapports entre les entreprises de production  
de Films et leur personnel

<b>TABLE DES MATIERES</b>
---------------------------

**TITRE I – DISPOSITIONS COMMUNES****CHAPITRE I – CHAMP D'APPLICATION – DUREE**Article I – Dispositions générales

Article I.1. Champ d'application

Article I.2. Réciprocité des conventions collectives

Article I.3. Travail à l'étranger

Article II- Durée – Entrée en vigueur – Extension – Dénonciation – Révision

Article II.1. Durée – Entrée en vigueur

Article II.2. Dénonciation

Article II.3. Révision

**CHAPITRE II – DIALOGUE SOCIAL ET PARITARISME**Article I – Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entrepriseArticle II – Droit syndical – Liberté d'opinionArticle III – Délégués syndicauxArticle IV – Délégués du personnelArticle V – Comité d'entrepriseArticle VI – Délégués de production

Article VI.1. Désignation

Article VI.2. Missions des délégués de production

Article VI.3. Protection des délégués de production et autres mesures discriminatoires

Article VII – Délégué de branche

Article VII.1. Missions

Article VII.2. Désignation

Article VIII- Financement du paritarismeArticle IX– Le Service Social de la production cinématographique

Article IX.1. Le Service Social

Article IX.2. La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation des personnels de la production

Article IX.3 Le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Article IX.4. Les Conseillers sociaux

**TITRE II – DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS TECHNIQUES DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE**

**CHAPITRE I – CONTRAT DE TRAVAIL**

Article I – Principes directeurs

Article I.1. Non discrimination

Article I.2. Egalité professionnelle entre hommes et femmes

Article I.3. Travailleurs handicapés

Article II – Contrat de travail à durée déterminée d'usage

Article II.1. Recours au contrat à durée déterminée d'usage

Article II.2. L'établissement du contrat de travail

Article II.3. Formalisme – Début et terme du contrat de travail

Article II.4. Dépassement de la durée contractuelle

Article II.5. Rupture du contrat de travail

Article II.6. Etudes préparatoires et raccords

Article III – Contrat à durée indéterminée

Article IV – Contrat de travail à durée déterminée

Article V- Propriétés des travaux – brevets

Article V.1. Propriétés des travaux

Article V.2. Brevets d'invention

**CHAPITRE II – SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

Article I- Durée du travail

Article I.1. Semaine civile

Article I.2. Temps de travail effectif

Article I.3. Horaires et durée journalière du travail

Article I.4. Repos quotidienne

Article I.5. Durée hebdomadaire

Article I.6. Repos hebdomadaire

Article I.7. Durée contractuelle de travail – forfaits

Article I.7.1. Forfaits en heures (forfaits 48 heures)

Article I.7.2. Forfaits en jours

Article I.8. Cadres dirigeants

Article II – Grille de classification et salaires minima conventionnels

Article II.1. Grille de classification

Article II.2. Rémunération minimum conventionnelle

Article II.3. Rémunération en fonction de la durée du travail

Article II.4. Rémunération variable

Article III. Heures supplémentaires

Article IV. Pause

Article V. Congés

Article V.1. Congés annuels

Article V.2. Congés pour événements familiaux

Article V.3. Congé pour enfant malade

Article VI. Médecine du travail

Article VII – Jours fériés et fin de semaine

Article VII – Travail de nuit

Article IX – Journée de solidarité

Article X – Temps de trajet

Article XI. Petits et grands déplacements professionnels

Article XI.1. Petits déplacements professionnels

Article XI.2. Indemnités de petits déplacements professionnels

Article XI.3. Indemnité de trajet

Article XI.4. Indemnité de frais de transport

Article XI.5. Frais de repas en petits déplacements professionnels.

Article XI.6. Grands déplacements professionnels

Article XI.7. Indemnité d'éloignement

Article XI.8. Indemnité de voyage

Article XI.9. Remboursement des frais de voyage en grands déplacements professionnels

Article XII – Travaux dangereux

Article XIII – Prévoyance

Article XIV – Formation professionnelle continue

Article XIV.1. Désignation de l'OPCA agréé

Article XIV.2. Gestion des congés individuels de formation

Article XIV.3. Dispositions générales en matière de formation applicables aux personnels techniques de la production

Article XIV.4. Droit individuel à la formation

Article XIV.5. Gestion de l'emploi et de la formation.

**Titre X : Dispositions applicables aux artistes interprètes employés en Contrat à Durée Déterminée d'Usage**

**Titre X : Dispositions applicables aux personnels employés en Contrat à Durée Indéterminée et assimilés**

Annexe I : Titres et définitions de fonctions

Annexe 2 : Barèmes de salaires minima des personnels techniques de la production cinématographique

Annexe X : Stagiaires

## PREAMBULE

La présente convention collective a pour objet de régir les rapports entre les employeurs et les salariés du secteur de la production cinématographique.

Il tient compte des particularismes de cette profession marqués d'une part par l'intermittence de ses activités et d'autre part par le nombre important d'heures de travail effectuées autour d'un même tournage.

Cette convention est composée d'un ensemble de dispositions communes à l'ensemble des personnels du secteur, personnels techniques, acteurs, personnels engagés en contrat à durée indéterminée et assimilés, des sociétés de production et des dispositions particulières organisées par titres et chapitres.

# TITRE I DISPOSITIONS COMMUNES

## CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION – DUREE

### Article I – Dispositions Générales

#### Article I.1. Champ d'application

La présente Convention Collective, ses Annexes et Avenants régissent les rapports entre :

D'une part,

Les Entreprises françaises et étrangères dont l'activité principale ou accessoire consiste à produire :

- Des films cinématographiques de long métrage
- Des films cinématographiques de court métrage
- Des films documentaires
- Des films publicitaires,

lorsque ces entreprises produisent sur le territoire français (en ce compris les départements d'outre mer)

Les trois dernières typologies de films feront l'objet d'annexes à la présente convention.

A titre indicatif les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peuvent relever de l'un des codes NAF suivants :

921.A

921.B

921.C

Ci-après dénommées « **Producteurs** »,

D'autre part,

Les personnels de la production employés par ces mêmes entreprises sur le territoire français en ce compris les départements d'outre mer et plus précisément :

- Personnels Techniques employés en Contrat à Durée Déterminée d'usage
- Artistes Interprètes employés en Contrat à Durée Déterminée d'Usage (cf. Titre X à établir)
- Personnels employés en Contrat à Durée Indéterminée et assimilés (cf. Titre X à établir)

Ci-après dénommés « **Salariés**»,

Le recours aux stagiaires sera prévu à l'annexe X à définir.

### **Article I.2 Réciprocité des conventions collectives**

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

Pour les entreprises régies par la présente convention, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle, à compter de la date d'extension de celle-ci.

Pour ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un film d'animation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production du film d'animation, à compter de la date d'extension de celle-ci.

Pour 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 les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, à compter de la date d'extension de celle-ci.

### **Article I.3 – Travail à l'étranger**

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise entrant dans le champ de la présente convention bénéficieront de ses dispositions relatives aux conditions de rémunération, sauf accords particuliers avec les salariés concernés.

Le travail à l'étranger des salariés résidant en France pour une entreprise de production française sera soumis à la législation et aux règlements du ou des pays où celui-ci est effectué.



En toute hypothèse, les salariés visés ne pourront, à l'étranger, effectuer plus de 12 heures quotidiennes et/ou de 60 heures hebdomadaires. . .

En cas de travail hors du territoire de l'Union Européenne et pour les pays ne possédant pas de Convention de Sécurité Sociale avec la France, toutes dispositions seront prises par le Producteur, afin de garantir aux salariés la protection sociale dont ils bénéficient en France pour la couverture des risques maladie, accident du travail, vieillesse, retraite complémentaire, frais d'hospitalisation, frais médicaux, indemnités journalières, assurance chômage que ce soit dans le cadre d'un détachement ou de toute autre système d'assurance substitutif. Une assurance rapatriement devra être impérativement souscrite avant le départ du salarié.

En cas de travail dans l'Union Européenne, le producteur devra respecter les dispositions visées au règlement CE 883/2004 du 29 avril 2004 ou tout autre disposition qui s'y substituerait.

En cas de travail dans un pays signataire d'une convention bilatérale de sécurité sociale, les dispositions de ladite convention seront applicables.

## **Article II - Durée – Entrée en Vigueur – Extension – Dénonciation - Révision**

### **Article II-1 - Durée – Entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu sans limitation de durée.

Le présent accord s'appliquera aux productions des sociétés adhérentes des organisations professionnelles signataires, dont le premier jour de tournage débutera à compter du 60<sup>ème</sup> jour suivant sa signature.

En vue de l'extension du présent accord, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais, le Ministère du Travail conformément à l'article L.133-8 du Code du travail.

Les dispositions du présent accord s'appliqueront aux entreprises autres que celles adhérentes aux organisations signataires entrant dans son champ d'application un jour franc après la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au Journal Officiel.

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'ensemble des dispositions conventionnelles en vigueur et s'y substitueront à compter de sa signature pour l'ensemble des adhérents des organisations professionnelles signataires.

Article II-2 - Dénonciation

Conformément à l'article L.132-8 du Code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une quelconque des parties signataires avec un préavis de trois mois notifié à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention entre les autres parties signataires.

Si la présente convention est dénoncée par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation.

La présente convention continuera alors de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant 12 mois courant à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article II-3 - Révision

La révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention collective, ses avenants ou ses annexes.

Le ou les signataires ayant pris l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée, accompagnée d'une proposition de nouvelles dispositions conventionnelles.

Une première réunion doit avoir lieu dans les trois mois suivant la notification. Les organisations représentatives non signataires devront être invitées à participer à la révision.

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

## CHAPITRE II DIALOGUE SOCIAL ET PARITARISME

### Article I – Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

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

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et aux délégués de production

L'employeur doit également tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective, avec affichage d'un avis, sur le lieu de travail.

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

### Article II - Droit Syndical - Liberté d'opinion

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit de chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du Code du travail.

Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

En aucun cas, les employeurs ne tiendront compte de l'appartenance ou non à un syndicat professionnel, à une organisation politique ou confessionnelle, de l'exercice d'une activité syndicale, pour arrêter les décisions relatives à l'embauche ou au renouvellement ou à l'exécution du contrat de travail, à la distribution du travail, la rémunération du travail effectué, la formation professionnelle ou les mesures disciplinaires à prendre en cas de faute.

Si l'une des parties contractantes invoque la violation du droit syndical, telle que rappelée ci-dessus, les deux parties s'emploieront à analyser les faits et, en cas de désaccord, elles porteront obligatoirement le différend devant la Commission Sociale Paritaire de conciliation prévue à l'article IX.2 de la présente convention. Cette procédure ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence de commettre des actes contraires aux Lois.

### Article III – Délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Seul le délégué titulaire peut être ainsi désigné comme délégué syndical.

### Article IV- Délégués du personnel

Dans les entreprises où sont occupés au moins 11 salariés, il est institué, sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1 du Code du travail, des délégués du personnel si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Sont électeurs les salariés des deux sexes âgés de seize ans accomplis, ayant travaillé trois mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Sont éligibles, à l'exception des conjoint, ascendants, descendants, frères, soeurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de dix-huit ans accomplis, et ayant travaillé dans l'entreprise depuis un an au moins.

La durée des mandats des délégués du personnel est fixée conventionnellement à 2 ans. Les délégués du personnel sont rééligibles.

L'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections.

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels.

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

L'employeur est tenu de laisser aux délégués du personnel titulaires ou suppléants le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail. Le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de :

- 10 heures par mois pour les entreprises d'au plus 10 salariés
- 15 heures par mois au-delà de 50 salariés

### Article V. Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est créé, selon les conditions prévues par la loi, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'éligibilité, la composition, le fonctionnement, les pouvoirs du comité d'entreprise sont régis par les articles L. 431-1 et suivants du code du travail.

Les attributions du comité d'entreprise sont celles définies par les articles L.432-1 et suivants du Code du travail.

Les modalités de fonctionnement du comité d'entreprise sont celles définies aux articles L.434-1 et suivants du Code du travail. Les membres du comité d'entreprise disposent notamment pour l'exercice de leurs fonctions d'un crédit d'heures de 20 heures par mois, assimilé à du travail effectif et rémunéré comme tel.

### Article VI- Délégués de Production

La branche de la production cinématographique est caractérisée par un grand nombre de petites entreprises dont les effectifs n'atteignent pas le seuil légal de mise en place d'une institution représentative du personnel. L'organisation de l'activité de production et le recours aux personnels engagés sous CDD d'usage induit une très grande variation de l'effectif de ces entreprises.

Consciente de ces caractéristiques, et favorables au développement du dialogue social, les parties à la présente convention conviennent de mettre en place une institution spécifique à la branche de la production cinématographique, appelée « délégués de production ».

Les délégués de production sont élus pour chaque production.

#### Article VI.1. Désignation

##### 1/ En préparation :

Lorsque l'effectif de préparation vient à dépasser 10 personnes sur 2 semaines consécutives au cours de la préparation, un délégué titulaire et un délégué suppléant sont désignés pour la durée de la préparation.

Cette désignation interviendra dans les 5 jours suivant la constatation de l'atteinte du seuil.

##### 2/ En tournage :

Lorsque l'effectif de tournage vient à dépasser 20 personnes sur 2 semaines

consécutives au cours du tournage, le personnel désigné pour la durée du tournage, au plus tard 5 jours après le début du tournage, 1 délégué titulaire et 1 délégué suppléant chargé de représenter les salariés employés sur le tournage.

### 3/ En Post-production

Lorsque l'effectif de post-production vient à dépasser, au cours de la post production du film, 10 personnes sur 2 semaines consécutives, un délégué titulaire et un délégué suppléant sont désignés dans les 5 jours suivant la constatation de l'atteinte du seuil de la post-production et pour la durée de la post-production.

L'organisation de la désignation est de la responsabilité du Producteur. La désignation interviendra selon un mode permettant de garantir l'indépendance des délégués, un vote à bulletin secret devant être prioritairement retenu pour permettre cette désignation.

Pour assurer la continuité de la représentation du personnel, les délégués sont désignés prioritairement parmi les salariés employés durant toute la période de production (préparation, tournage ou post-production).

Si toutefois un délégué désigné était employé pour une durée inférieure, une nouvelle désignation sera organisée pour le remplacer au moment de son départ sans qu'il ne puisse exister au sein de la production un quelconque chevauchement des mandats de délégués de production.

L'appréciation des effectifs s'effectue sur les personnels engagés directement par la production.

### **Article VI.2. Missions des délégués de production**

Les Délégués de production présentent les réclamations individuelles ou collectives du personnel relatives aux salaires, à l'application des dispositions du Code du Travail, des Lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail en vigueur. Ils peuvent saisir la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation prévue à l'article IX.2.

### **Article VI.3. - Protection des délégués de production et autres mesures discriminatoires**

Aucune sanction, ni mesure discriminatoire ne pourra être prise à l'encontre d'un délégué de production à raison de son mandat, dans le cadre et/ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions de Délégué de production.

## Article VII - Délégué de branche

Afin de garantir la bonne application de la présente convention dans les entreprises où le seuil de la représentation légale n'est pas atteint, il est institué un délégué de branche pour la production cinématographique.

Le mandat du délégué de branche ne concerne que les entreprises ne comptant ni de délégués du personnel ni de délégués de production.

### Article VII.1 Missions

Le délégué de branche a pour mission, pour ce qui concerne les seuls salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage de présenter toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, aux conditions de travail, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements en matière de protection sociale, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise.

Le délégué devra saisir l'employeur de toute demande ayant trait à sa mission et ce avant d'initier une quelconque démarche en dehors de la production.

A défaut de résolution par l'employeur du problème soulevé par le délégué, ce dernier pourra alors saisir la Commission Sociale Paritaire de Conciliation des personnels de la productions puis, le cas échéant, saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires relevant de sa compétence.

Tout salarié peut saisir le délégué de branche des réclamations précitées. Les producteurs tiendront à la disposition des salariés le nom et les coordonnées du délégué de branche.

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

### Article VII.2 Désignation

Le délégué de branche est désigné selon les modalités fixées par la Commission Sociale Paritaire de Conciliation des personnels de la production.

## Article VIII – Financement du paritarisme

Pour permettre au Service Social de la Production d'exercer l'ensemble ses missions et afin de favoriser le paritarisme en vue de l'application de la convention collective en particulier à l'occasion de son extension, les organisations signataires décident de constituer entre elles un fond commun d'aide au paritarisme alimenté par une

contribution des entreprises de X% du montant brut des salaires servant de base au calcul de la cotisation versée à un organisme du spectacle Y. X % de cette cotisation seront affectés au financement des diverses missions du Service Social de la Production et le solde, soit X% au financement du paritarisme.

L'Association pour l'Amélioration des Conditions de Travail dans les entreprises de Production cinématographique et audiovisuelle (ACPCA), organisation regroupant des Producteurs, sera chargée de déterminer avec l'organisme du spectacle Y les modalités de collecte de la contribution visée ci-dessus et ce dans le cadre d'un mandat de gestion.

Sous réserve de dispositions particulières relatives au financement du paritarisme, les X% visés dans le cadre de la présente convention et destinés au paritarisme permettront de couvrir les frais engagés par lesdites organisations signataires à l'occasion de leurs différentes missions à caractère social et paritaire tels que notamment, leur participation aux différentes instances relevant de la présente convention collective ainsi que des différents accords collectifs qui pourraient y être annexés.

Les montants collectés seront reversés entre les organisations signataires dans des conditions à définir.

En cas d'adhésion à la présente convention collective d'une organisation syndicale patronale ou salariale postérieurement à sa signature, le calcul de la répartition sera modifié dans le mois suivant cette adhésion.

Le solde des fonds ainsi collectés, soit X%, sera affecté à la gestion des différentes institutions prévues par la présente convention collective au titre du Service Social de la Production et notamment, à la gestion par l'Association ACPCA de la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation, des Conseillers sociaux et du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail tels que prévus aux articles IX.2, IX.3. et IX.4 ci-après.

La gestion des fonds ainsi collectés et leur affectation aux différents bénéficiaires sera confiée à l'Association ACPCA qui devra, chaque année, à l'occasion de son assemblée générale, joindre à son rapport moral, un état des sommes encaissées ainsi que les conditions dans lesquelles elles ont été réparties.

## **Article IX - Le Service Social de la Production Cinématographique**

### **Article IX.1 - Le Service Social**

Pour tenir compte des particularités de la profession marquée par l'intermittence de ses activités, le caractère par nature temporaire des relations contractuelles existantes et le manque de temps laissé aux délégués de production pour assurer l'ensemble des fonctions des représentants du personnel dans l'accomplissement de leurs missions à



caractère social, il est créé au profit des entreprises et du personnel couvert par la présente convention, un Service Social chargé par la profession d'animer et de développer les relations sociales interentreprises de la branche.

Ce Service Social est rattaché administrativement à l'Association pour l'Amélioration des Conditions de Travail dans les entreprises de Production cinématographique et audiovisuelle, ACPCA et financée dans les conditions visées à l'article VIII ci dessus.

Le Service Social de la Production Cinématographique est chargé :

\_ De mettre en œuvre et d'animer la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation :

\_ De mettre en œuvre et d'animer un Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

\_ De mettre à disposition des entreprises un Conseiller social en charge des questions d'hygiène, de sécurité et de prévention des risques professionnels et un délégué de branche.

### **Article IX.2 - La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation des personnels de la production**

La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation a pour chaque catégorie d'emploi (personnels techniques, artistes interprètes, salariés en CDI et assimilés) un rôle consultatif pour toutes les questions relatives au statut collectif des personnels couverts par la présente convention

La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation est chargée d'étudier les conflits collectifs qui pourraient surgir entre les parties signataires de la présente convention et d'en rechercher la conciliation. Cette commission est également compétente pour interpréter les clauses de la présente convention si celles-ci s'avéraient imprécises et/ou susceptibles de porter, dans leur interprétation, préjudice aux employeurs et salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention.

La Commission devra rendre un avis sur les questions qui lui sont posées dans les 15 jours de sa saisine.

La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation est composée d'un représentant de chacun des syndicats de salariés signataires (« collège salariés ») et d'un représentant de chacune des organisations professionnelles d'employeurs signataires (« collège employeurs ») :

Le caractère paritaire de chaque Commission induit une répartition des droits de vote à parts égales entre syndicats de salariés et organisations professionnelles d'employeurs.

Pour ce faire, chaque collège définira ses propres règles pour garantir un nombre de représentants égal à celui de l'autre collège et assurer ainsi le caractère paritaire de l'institution.

Les représentants sont désignés sans limitation de durée et pourront être remplacés à tout moment par les organisations les mandatant.

La Commission Sociale Paritaire devra désigner un délégué de Branche.

Les modalités de désignation du délégué de branche, la durée de son mandat devront être définies dans le cadre d'un Règlement Intérieur établi au sein de la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation lors de sa première réunion plénière.

Les réunions de la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation seront présidées par le Président de l'Association ACPCA, qui en assure l'administration et le secrétariat.

La Commission Sociale Paritaire et de Conciliation se réunira au moins deux fois par an et chaque fois que de besoin dans les locaux de l'ACPCA ou en tout autre lieu que l'Association désignera.

Sans que cela ne porte atteinte au droit de grève, et dans le but de sauvegarder la pérennité du projet de production d'un film, les parties signataires s'engagent à soumettre préalablement tout conflit collectif à la Commission Sociale Paritaire et de Conciliation, et à n'effectuer aucune cessation de travail tant que celle-ci n'aura pas statué.

Dans ce but, les conflits soulevés par l'une des parties seront signifiés par tout moyen à la Commission qui se chargera de convoquer les membres de la Commission dans les 4 jours suivant la réception par celle-ci de cette signification.

Le quorum est réputé acquis lorsque les deux collèges sont représentés. Si le quorum n'est pas réuni, un constat de carence est établi. Une nouvelle convocation sera alors adressée dans les 4 jours, la Commission devant se réunir au plus tard dans les 8 jours suivant la première convocation.

Au sein de chaque collège, la position dudit collège est adoptée à la majorité selon les règles de vote propres à chaque collège. Une décision de la Commission est prise lorsque les positions des deux collèges sont identiques.

En cas de désaccord sur la solution à apporter, la Commission établira un protocole de désaccord.

En cas d'accord, la décision de la commission s'imposera aux parties en litige.

### Article IX.3 - Le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Dans le cadre de sa mission, le Service social met en place un Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail à destination des entreprises relevant de la présente convention collective.

Le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est domicilié et se tient dans les locaux de l' Association, ACPCA.

Les missions du Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont financées sur le budget du Service Social de la production cinématographique.

Le CHSCT assure un rôle de prévention, d'information et de conseil en matière d'hygiène et de sécurité auprès des entreprises qui n'ont pas de CHSCT et participent au financement du CHSCT par le biais de la cotisation visée à l'article VIII.

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

L'action de ce Comité s'exerce sur les lieux de travail quels qu'ils soient par le biais de l'intervention du conseiller social telle que prévue à l'article IX.4 ci-après.

Le Comité Central d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail est composé d'un nombre égal de représentants des employeurs (« collège producteurs ») et de représentants des salariés (« collège salariés ») qui seront désignés par les organisations syndicales signataires.

Les membres sont désignés pour une durée de 2 ans, renouvelables par tacite reconduction.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs se réservent toutefois le droit de remplacer à tout moment le ou les membres qu'ils auront respectivement désignés.

Le CHSCT est présidé par le Président de l'association ACPTCA, qui en assure l'administration et le secrétariat.

Un représentant de la Médecine du Travail, de l'Inspection du Travail, de la Caisse Régionale d'Assurance Maladie ainsi que tout expert ou association désignés par le Comité Central, d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et un Conseiller Social au moins assistent de droit aux réunions du Comité, à titre de Conseillers

Techniques. Le délégué de branche peut être invité aux réunions du CHSCT en tant qu'observateur.

Le CHSCT se réunit une fois par trimestre.

#### **Article IX.4. - Les Conseillers Sociaux**

Le Service Social de la Production Cinématographique désigne un Conseiller Social auprès du CHSCT pour une durée indéterminée, en charge de l'ensemble des questions d'hygiène, de sécurité au travail et de prévention des risques professionnels au sein de la profession et un délégué de branche en charge de présenter les réclamations individuelles ou collectives des salariés.

Le salaire durant les missions consacrées au Service Social de la Production du Conseiller Social et du délégué de branche, les cotisations sociales et l'ensemble des frais inhérents à l'exercice de leur mission sont pris en charge dans le cadre du budget du Service social de la Production Cinématographique qui est administrativement rattaché à l'association ACPA.

Le Conseiller Social assiste de droit aux réunions du Comité Central d'hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, en tant que Conseiller Technique.

Le Conseiller social, délégué par le CHSCT, se rend sur les lieux de travail afin d'assurer des actions d'information des salariés et des employeurs en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et de prévention des risques professionnels.

TITRE II  
**DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS**  
**TECHNIQUES DE LA PRODUCTION**  
**CINEMATOGRAPHIQUE**

**CHAPITRE I CONTRAT DE TRAVAIL**

**Article I – Principes directeurs**

**Article I.1. Non-discrimination**

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

**Article I.2. Egalité professionnelle entre hommes et femmes**

Les employeurs s'engagent à respecter les dispositions législatives relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations du travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille.

Tout employeur est tenu d'assurer pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes et ce, conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du Code du travail.

Dans les établissements qui emploient du personnel féminin le texte des articles L. 140-2 à L. 140-7 du Code du travail doit être affiché.

### Article I.3. Travailleurs handicapés

Toute discrimination à l'encontre des handicapés est interdite conformément aux dispositions de l'article L. 122-45 du Code du travail.

## Article II- Contrat de travail à durée déterminée d'usage

### Article II.1. Recours au contrat à durée déterminée d'usage

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production cinématographique, les parties à la présente convention reconnaissent la légitimité du recours au Contrat à Durée Déterminée d'usage.

En application des dispositions de l'article L.122-1-1, 3° du Code du travail, le Producteur pourra avoir recours au CDD d'usage pour tout emploi pour lequel il n'est pas d'usage d'avoir recours à un contrat à durée indéterminée et ce quel que soit le régime d'assurance-chômage dont le salarié relève. Il pourra également avoir recours au CDD de droit commun pour les personnels non visés dans la grille de classification définie à l'article III et jointe en annexe 1 de la présente.

Les emplois visés par la grille de classification définie à l'article du présent Titre, ont par nature un caractère temporaire et un terme certain, justifiant du recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Les fonctions ne relevant pas de la grille de classification relative aux CDD d'usage et visées à l'article II.1, chapitre II du présent titre, relèveront des dispositions de droit commun ainsi que des dispositions conventionnelles visées au titre X du présent accord relatif aux autres personnels permanents ou non des entreprises de production.

Conformément à l'article L.122-3-4 du Code du travail, les salariés employés dans le cadre du CDD d'usage ne bénéficieront pas de la prime de précarité.

### Article II.2 L'établissement du contrat

Le contrat d'engagement du salarié fera l'objet d'un écrit et sera signé par les représentants légaux ou par des mandataires du producteur, dûment habilités à cet effet.

Les contrats, seront établis en 2 ou 3 exemplaires :

- Un pour le salarié,
- Un pour le producteur,
- Un exemplaire supplémentaire étant remis au salarié sur sa demande.

Le contrat sera transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche conformément à l'article L.122-3-1 du Code du travail.

### Article II.3. Formalisme - Début et terme du contrat

Le contrat de travail comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L.122-1-1 3° du Code du travail
- La raison sociale et l'adresse de l'employeur
- Les nom et prénom du salarié
- Si le salarié est étranger, le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail
- L'objet du recours au CDD d'usage : le titre provisoire ou définitif de l'œuvre cinématographique pour lequel le salarié est engagé et le cas échéant, le numéro ISAN, et/ ou le numéro d'inscription au RPCA
- La durée minimale du contrat de travail lorsqu'il ne comprend pas de terme précis dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat
- Début du contrat :
  - o Au cas où le contrat prévoit un jour de voyage pour se rendre sur le lieu de travail, le contrat débutera le jour du voyage en cas de départ avant 16 heures et le lendemain en cas de départ après 16 heures.
  - o Au cas où le contrat prévoit un jour de voyage de retour du lieu de travail, le contrat prendra fin la veille du jour d'arrivée au domicile du salarié si le départ a lieu avant 16 heures et, prendra fin au jour d'arrivée au domicile du salarié si le départ a lieu après 16 heures.
- Les périodes d'emploi (temps plein, périodes de travail discontinues)
- La fonction du salarié
- Le statut du salarié : non cadre, cadre ou cadre dirigeant
- Le lieu naturel de travail
- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié
- Le cas échéant, la mention du forfait appliqué au salarié : forfait 48 heures, forfait en jours
- Le montant de la rémunération et de ses diverses composantes et la périodicité de son versement
- En cas de variabilisation de la rémunération, les modalités doivent être fixées dans le contrat de travail conformément à l'article II.4, chapitre II ci-après
- La durée de la période d'essai, le cas échéant
- La mention de l'application de la présente convention collective et les conditions de sa consultation par le salarié sur le lieu de travail
- La mention de l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation le cas échéant
- La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro sous lequel ces cotisations sont versées
- Le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles

- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance, le cas échéant
- La date de dernière visite médicale au Centre Médical de la Bourse, copie de l'avis d'aptitude devant être fourni par le salarié
- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être délivrée aux salariés qui en font la demande

#### **Article II.4 Dépassement de la durée contractuelle**

En cas de dépassement du terme prévu au contrat, tout salarié est tenu de rester à l'expiration de son contrat à la disposition du producteur, pour une période calculée de la façon suivante :

- 1 journée par semaine pour les contrats inférieurs à 6 semaines ;
- 6 journées pour les contrats d'au moins 6 semaines ;
- 12 journées pour les contrats de 7 à 12 semaines ;
- 1 jour par semaine supplémentaire pour les contrats de plus de 12 semaines.

Ces journées seront effectuées consécutivement au terme du contrat. Elles seront rémunérées dans les mêmes conditions que le contrat principal.

Le règlement des dépassements s'effectuera le dernier jour travaillé, prorata temporis.

#### **Article II.5 Périodes distinctes de tournage**

Au cas où, pour des raisons techniques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct, dans les conditions du présent article.

#### **Article II.6 Rupture du contrat**

Si, par suite d'un cas de force majeure ou d'un cas fortuit non imputable au producteur, ce dernier était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui sera réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution. Dans ce cas, l'employeur réglera le solde du salaire courant jusqu'à la date prévue au contrat de travail.

La faute grave ou lourde commise par un salarié en cours d'exécution de son contrat de travail peut entraîner la rupture immédiate du contrat sans préavis.

En cas de faute grave, le salarié ne bénéficiera que de son indemnité de congés payés. En cas de faute lourde, le salarié perdra également le bénéfice de ses droits à congés payés.

Le contrat de travail pourra également être résilié d'un commun accord entre les parties.



Dans ce cas, l'employeur sera dispensé de régler le solde du salaire courant jusqu'à la date prévue de fin de contrat.

### **Article II.7 Etudes préparatoires et raccords**

Les salariés pourront être engagés par un contrat limité seulement à une période d'étude préparatoire ayant pour objet l'étude de la faisabilité du projet tel que, cette étude préparatoire achevée, le producteur possède les éléments indispensables à la prise d'une décision définitive relativement au tournage du film

Le Salarié pourra également être amené à effectuer des raccords en dehors des périodes de tournage visées à son contrat et de ses éventuelles périodes de prolongation visées à l'article II.4 ci-dessus.

Les salariés engagés pour ces périodes limitées seront embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée d'usage négocié de gré à gré.

Le travail préparatoire ou les raccords nécessitent un volume d'heures de travail fixé forfaitairement en début de contrat en fonction du travail à réaliser par accord entre le salarié et le producteur.

Un acompte pourra être versé à l'embauche et le solde à la livraison des travaux.

### **Article III - Contrat à durée indéterminée**

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée dans les limites des dispositions prévues au titre III du présent accord.

### **Article IV – Contrat à durée déterminée**

Les dispositions de droit commun s'appliquent aux salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée dans les limites des dispositions prévues au titre III du présent accord.

### **Article V – Propriété des travaux — brevets**

#### **Article V.1. Propriété des travaux**

L'ensemble des travaux exécutés par le salarié à l'occasion de la production cinématographique restera acquis au producteur qui pourra les modifier, les adapter et les exploiter sur tout support en tout format, par tout mode et procédé connus ou inconnus à ce jour dans le monde entier et ce sans aucune restriction ni supplément de

rémunération que ce soit dans le cadre de l'exploitation du film ou de ses éléments dérivés.

#### Article V.2 Brevets d'invention

Lorsqu'un salarié est l'auteur d'une invention qui résulte de son contrat de travail, c'est à dire lorsqu'elle est l'aboutissement de travaux de recherche entrepris suivant une demande de l'employeur, et si ce dernier prend un brevet d'invention, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description à moins que celui-ci n'oppose un refus.

De plus, en cas d'exploitation ou de vente de l'invention par l'employeur, et quand bien même le salarié ne ferait plus partie de l'entreprise à ce moment, pour quelque motif que ce soit, il participera aux bénéfices bruts résultant de cette exploitation ou de cette vente, le taux de cette participation ne pouvant être inférieur à 25%.

Lorsque le salarié fait une invention en dehors de son contrat de travail, mais en utilisant les ressources matérielles et intellectuelles mises à sa disposition par son employeur, l'invention appartient de droit au salarié, mais il doit une indemnité dont le montant est amiablement fixé. En cas de cession du brevet d'invention par le salarié, l'employeur aura un droit préférentiel.

## CHAPITRE II SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article I - Durée du travail

#### Article I.1. Semaine civile

Sans préjudice des dispositions relatives au travail dominical visées à l'article I.6. ci-après, la semaine civile s'entend du lundi 0h au dimanche 24 heures

#### Article I.2. Temps de travail effectif

Le temps de 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.

Le temps de travail effectif prend en compte les temps de préparation et de rangement. Ces temps sont pris en compte dans le forfait hebdomadaire en heures défini à l'article I.7.1.

Sont exclus du temps de travail effectif : les temps de trajet domicile lieu de travail, les pauses et la pause repas.

#### Article I.3 Horaires et durée journalière du travail

L'horaire pratiqué est, sauf disposition contraire fixée par le producteur, un horaire collectif affiché ou individualisé. La journée de travail commence à l'heure fixée sur la convocation.

Par dérogation aux dispositions de l'article L.212-7 du code du travail et en raison des conditions d'activité spécifiques inhérentes à la production de films cinématographiques, les organisations signataires de la présente convention s'accordent, conformément à l'article D.212-16 du Code du travail, pour que la durée journalière puisse être portée dans certaines circonstances pendant la période de tournage à 12 heures de travail effectif.

#### Article I. 4 Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives.

Toutefois, en raison de la spécificité de l'activité de production de films et singulièrement la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant la période de tournage, le repos quotidien pourra être réduit à 9 heures lorsque la charge de travail le nécessite, conformément à l'article D. 220-1 du Code du travail.

Une dérogation devra alors être sollicitée au préalable auprès du Bureau centralisé.

La réduction du temps de repos quotidien à 9 heures ne peut intervenir :

- plus de 2 fois par semaine

Des dérogations pourront être cependant mises en œuvre après consultation des délégués de production, le cas échéant.

### **Article I.5. Durée hebdomadaire**

Il est rappelé que la durée légale hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif sur une semaine de 6 jours maximum.

La durée hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser 46 heures. La durée hebdomadaire maximale de travail effectif ne dépasse pas 48 heures sur une même semaine.

Les salariés ne pourront, en principe, effectuer plus de 48 heures de travail effectif au cours d'une même semaine. En raison de la spécificité des activités de production cinématographique et en vue d'assurer la continuité du tournage, des dérogations pourront être sollicitées auprès d'un Bureau centralisé pour autoriser un temps de travail pouvant aller jusqu'à 60 heures sur une même semaine.

### **Article I.6 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.

Le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Si, pour des nécessités de tournage (disponibilité d'un décor, etc.), le salarié est amené à travailler le dimanche, le producteur veillera à ce que le salarié ne travaille jamais plus de 6 jours consécutifs, conformément à l'article L.221-9 et l'article L. 221-10 du Code du travail.

Toutefois, dans le cas de circonstances particulières nécessitant la réduction du repos quotidien tel que prévu à l'article I.4 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit à 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 9 heures consécutives de repos quotidien.

### Article I.7 Durée contractuelle de travail – forfaits

A défaut de dispositions contractuelles contraires, les salariés sont employés sur une base de 35 heures de travail effectif hebdomadaire. La rémunération minimum conventionnelle est garantie selon la grille de rémunération jointe en Annexe 2 – pour 35 heures de travail effectif.

#### Article I.7.1. Forfaits en heures (forfaits 48 heures)

Tout salarié peut se voir proposer une convention de forfait pour 48 heures de travail hebdomadaire. Ce forfait devra être expressément mentionné dans le contrat de travail. La rémunération minimum conventionnelle est garantie selon la grille de rémunération prévue en annexe 2 pour 48 heures de travail en fonction du forfait contractuellement retenu.

Si le salarié effectue moins d'heures que celles prévues au forfait, il conserve sa rémunération forfaitaire. Si, en revanche, il effectue plus d'heures que celles prévues au forfait, il bénéficie des majorations pour heures supplémentaires et droits à repos compensateur tels que définis à l'article III ci-après.

Tous les salariés engagés pour une période supérieure à 2 semaines pendant les périodes de tournage seront engagés selon un forfait de 48 heures et bénéficieront d'une rémunération minimum telle que fixée dans la grille de rémunération pour 48 heures hebdomadaires et seront.

#### Article I.7.2. Forfaits en jours

Les salariés cadres et non cadres disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur temps de travail et dont l'horaire ne peut être prédéterminé pourront se voir proposer une convention de forfait en jours. Ils bénéficient d'une rémunération minimum pour chaque jour travaillé égal à 1/5<sup>ème</sup> de la rémunération prévue dans la grille de rémunération forfaitaire hebdomadaire prévue en Annexe 2 – pour 48 heures de travail hebdomadaire.

Le forfait en jours ne s'applique pas aux personnels techniques pour les périodes où ils sont soumis de par leur fonction à une obligation de présence sur le plateau de tournage.

Ils bénéficient également d'un jour de RTT toutes les 5 semaines travaillées.

Le contrat doit prévoir le nombre de jours travaillés tel que prévu au forfait ainsi que les droits à RTT qu'il génère au profit du bénéficiaire.

Les salariés qui bénéficient d'un forfait en jours disposent d'une pleine autonomie dans l'organisation de leur temps de travail. Il n'en demeure pas moins que le forfait ne doit avoir pour conséquence de désorganiser le service.

Dans ces conditions, le producteur n'est pas tenu de mettre en place un système de décompte en heures des journées travaillées.

Le producteur est tenu de garantir le respect de la durée de repos quotidien d'un jour sur l'autre et du repos hebdomadaire d'une semaine sur l'autre.

### **Article I.8.Cadres dirigeants**

Compte tenu de leur indépendance, de l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, de l'autonomie dont ils disposent en termes décisionnels, et de l'importance de leur rémunération, les réalisateurs, les directeurs de production, chefs décorateurs et directeurs de la photographie, les créateurs de costumes sont considérés comme des cadres dirigeants conformément aux dispositions de l'article L 212-15.1 du Code du Travail.

Les dispositions du livre deuxième, Titre I du Code du travail relatives à la durée du travail et au travail de nuit et celle du livre deuxième du Titre II du Code du travail relatives au repos quotidien, au repos hebdomadaire ne s'appliquent pas à ces cadres, qui perçoivent une rémunération forfaitaire fixée contractuellement de gré à gré sans référence horaire.

Par ailleurs, les cadres dirigeants bénéficient des dispositions conventionnelles concernant les congés payés et les congés pour événements familiaux.

## **Article II - Grille de classification et salaires minima conventionnels**

### **Article II.1 Grille de classification**

Une grille de classification jointe en annexe (cf. liste et définitions de fonctions en annexe 1) de la présente convention définit les positions hiérarchiques de chaque fonction ainsi que la rémunération minimale qui y est associée.

### **Article II.2 Rémunération minimum conventionnelle**

Une grille de rémunération est associée à la grille de classification (cf. annexe 2 à la présente convention). Elle prévoit des niveaux de rémunération tenant compte :

- De l'intermittence des activités
- D'une certaine forfaitisation de la présence sur les tournages (temps de préparation, présence, temps de travail, rangement...)

-Des différents modes de détermination de la durée du travail susceptibles d'être retenus par les parties au contrat de travail.

Chaque année les organisations syndicales et patronales signataires et représentatives de la présente convention collective se rencontreront afin de débattre de l'évolution de ladite grille de rémunération.

### **Article II.3 Rémunération en fonction de la durée du travail**

1/Le salarié est employé sur une base de 35 heures :

Il bénéficie d'une rémunération minimum prévue à la grille de rémunération 35 heures en annexe 2 à la présente convention et correspondant à son positionnement dans la classification des emplois.

2/ Le Salarié est employé dans le cadre d'un forfait hebdomadaire en heures de 48 heures :

Il bénéficie d'une rémunération minimum correspondant à son positionnement dans la classification des emplois et fixée dans la grille de rémunération hebdomadaire pour 48 heures.

Cette grille intègre les majorations pour heures supplémentaires au-delà des 35 heures et dans la limite de 48 heures.

3/ Le Salarié employé dans le cadre d'un forfait en jours bénéficie d'une rémunération minimum pour chaque jour travaillé égale à 1/5<sup>ème</sup> de la rémunération prévue dans la grille de rémunération forfaitaire pour 48 heures de travail hebdomadaire et correspondant à son positionnement dans la grille de classification des emplois.

4/ Compte tenu de leur indépendance, de l'importance des responsabilités qui leur sont confiées, de l'autonomie dont ils disposent en termes décisionnels, et de l'importance de leur rémunération, les réalisateurs, les directeurs de production, chefs décorateurs et directeurs de la photographie, les créateurs de costumes sont considérés comme des cadres dirigeants conformément aux dispositions de l'article L 212-15.1 du Code du Travail.

Dès lors ils négocient leur rémunération de gré à gré dans la limite minimum de la rémunération conventionnelle visée dans la grille de rémunération. Cette rémunération inclue tout dépassement d'horaires. Leur contrat de travail devra expressément indiquer qu'ils relèvent du régime des cadres dirigeants.

La rémunération des réalisateurs étant par ailleurs constituée de droits d'auteur, le réalisateur ne pourra percevoir sur la durée totale de son contrat de travail, une rémunération inférieure au total de la rémunération conventionnelle la plus élevée versé pour la durée de l'emploi du salarié concerné.

Article II.4 Rémunération Variable

Soucieuse de permettre le maintien d'une grande pluralité dans l'offre culturelle française, les parties ont convenu d'assortir la grille de salaire visée à l'article II.2, ci-dessus, d'une faculté d'intéressement sur recettes concernant les personnels relevant du titre II de la présente convention collective. Les sommes couvertes par le présent article constituent un salaire.

Le mécanisme de la rémunération variable n'est accessible qu'aux films pour lesquels l'application du barème des salaires prévu en annexe 2 à la présente convention entraînerait un rapport entre la masse salariale charges comprises des personnels techniques et le devis CNC du film tel que présenté à l'agrément d'investissement supérieur ou égal à 25 %.

La préalable Commission Sociale Paritaire et de Conciliation pourra, sans préjudice du recours éventuel au Conseils des Prud'hommes, être saisie à titre de conciliation de tout litige portant sur la rémunération variable.

Le présent article ne s'applique pas aux personnels engagés pour la production de films publicitaires.

Les films faisant l'objet d'un dispositif de rémunération variable devront faire l'objet d'une demande d'agrément de production des investissements renforcée, présentant un volet social additionnel à définir avec le CNC.

Le mécanisme de rémunération variable a statut de salaire et a un caractère de créance privilégiée exigible en garantie sur les sommes inscrites au compte de soutien du producteur du film dans les conditions prévues à l'article 63 du Code de l'industrie cinématographique et opposable à tous les ayants droit du film.

Ainsi, les producteurs pourront assortir à un abattement des rémunérations conventionnelles un intéressement proportionnel selon les modalités suivantes :

- Possibilité d'abattement entre 5% et 25% par tranche de 5%, du montant du salaire conventionnel visé à l'annexe 2.
- L'abattement pourra être appliqué distinctement à l'ensemble de chacune des équipes de préparation et/ou de tournage et/ou de post-production, à l'exception des personnes engagées pour une durée inférieure à deux semaines.
- En tout état de cause, cet abattement ne pourra concerner les catégories de salariés 1 et 2 et ne pourra avoir pour effet de porter le salaire versé à un montant inférieur au salaire minimum de la catégorie 2.



- En contrepartie de l'abattement, les salariés pourront percevoir un complément de rémunération variable permettant d'atteindre le minimum conventionnel bonifié proportionnellement à l'abattement prévu contractuellement :

- Cette rémunération variable sera due sur les recettes encaissées (hors recettes ou Minimum Garanti affectés au plan de financement du film présenté à l'agrément des investissements du CNC) par prélèvement au 1<sup>er</sup> Euro sur un couloir dédié de 5 % des Recettes Nettes Part Producteur telles que définies en annexe 3, revenant au producteur délégué à son propre titre.

- La part de la rémunération variable correspondant au pourcentage d'abattement au regard du barème de salaire minimum et la bonification proportionnelle telles que définies ci-dessus seront garanties sur les sommes inscrites au compte de soutien du film.

- Ces sommes sont entendues comme toutes charges comprises patronales et salariales et réparties selon les salaires individuels au prorata de la masse salariale.

- Un relevé individuel accompagné le cas échéant d'un versement de rémunération variable sera remis au salarié à la date de l'agrément de production puis annuellement à la clôture des comptes de l'entreprise.

Cette rémunération variable s'éteindra :

- Lorsque la rémunération variable totale aura été versée

- En tout état de cause, au plus tard, 5 ans après la date de sortie commerciale en salles.

==

### **Article III. Heures supplémentaires**

Seules sont prises en compte, pour le calcul du temps de travail effectif, les heures effectivement travaillées à la demande de l'employeur et validées par lui.

Conformément à l'usage, les heures supplémentaires sont fractionnées en demi heures pour les équipes de tournage.

Elles entrent dans le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 350 heures annuelles.

Les taux de majoration des heures supplémentaires seront appliqués, sauf dispositions plus favorables accordées par le producteur, selon les conditions suivantes :

Pour les salariés employés sur une base 35 heures, les majorations pour heures supplémentaires sont les suivantes :

36 h à 40 h inclus :	10%
41 h à 48 h inclus :	25%
Au-delà de 48h :	50%

Pour les employés au forfait hebdomadaire 48h

Au-delà de 48h : 50%

#### Article IV. Pause

Les salariés bénéficient d'une pause repas d'une heure minimum et de 2 heures maximum non décomptées comme temps de travail effectif.

Les salariés bénéficient de l'octroi d'un ticket restaurant de 7,50 € par jour travaillé. L'employeur prend en charge 60 % de la valeur du ticket restaurant.

Le producteur devra s'assurer que les salariés n'effectuent pas plus de 6 heures de travail effectif consécutif sans bénéficier d'une pause d'au moins 20 minutes. Cette pause peut être incluse dans la pause repas visée ci-dessus.

Le producteur pourra autoriser que la pause ne soit prise qu'en fin de journée. Les pauses ne sont pas décomptées comme temps de travail effectif et ne donnent pas lieu à rémunération.

#### Article V -Congés

##### Article V.1 - Congés annuels

Les producteurs s'acquittent de leur obligation en matière de congés par le versement d'une cotisation à la Caisse des congés spectacles.

Les producteurs devront délivrer aux salariés, avant leur départ en congés ou, au terme de leur contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de leurs droits à congés.

##### Article V .2.- Congés pour évènements familiaux

Un congé exceptionnel rémunéré sera accordé au salarié sur justification pour:

La naissance ou l'adoption d'un enfant :	3 jours ouvrés
Le mariage du salarié :	4 jours ouvrés
Le décès du conjoint, du père, de la mère, d'un enfant, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une soeur :	2 jours ouvrés

Ces congés exceptionnels devront être pris lors de la réalisation de l'événement et ne pourront, sauf accord entre les parties, être reportés ou simplement indemnisés.

### **Article V.3 - Congé pour enfant malade.**

Conformément aux dispositions de l'article L.122-28-8 du Code du Travail, les salariés relevant du présent titre 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.

### **Article VI- Médecine du Travail.**

Conformément à l'Article R.241-48 du Code du Travail tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical dans le mois qui suit l'embauche, 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.

Chaque employeur doit prendre connaissance des conclusions de la fiche d'aptitude remise aux personnels engagés sous Contrat à durée déterminée d'usage avant l'embauche.

Pour ce qui concerne les salariés relevant du présent titre, 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 d'aptitude 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 VII - Jours fériés et fin de semaine

Les fêtes légales désignées à l'article L. 222-1 du Code du travail sont considérées comme des jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'Outre mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage. Les jours fériés travaillés sont rémunérés à 150 % du salaire.

Le 1<sup>er</sup> mai est un jour férié chômé et payé. Lorsqu'il est chômé, il est rémunéré au tarif simple.

En principe, les salariés ne sont pas autorisés à travailler le Dimanche et le 1<sup>er</sup> mai sauf en cas de nécessité artistique ou si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting...) l'exige.

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 50 % et celles le 1<sup>er</sup> Mai sont majorées de 200 %.

### Article VIII. - Travail de nuit

Sont considérées comme effectuées de nuit, les heures de travail effectif comprises entre minuit et 6 heures du matin.

Les heures effectuées la nuit seront majorées de 25 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heures supplémentaires.

Les employeurs veilleront à restreindre le travail de nuit aux cas de nécessités artistiques.

Le producteur se charge d'assurer par tout moyen, le retour des salariés à leur domicile.

Pour les travaux effectués en nuit continue (minuit-06h), les salariés bénéficieront d'une pause repas dans les conditions indiquées à l'article IV ci-dessus. Cette pause n'est pas décomptée comme temps de travail effectif et ne donne pas lieu à rémunération.

### Article IX. Journée de solidarité

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

### Article X. Temps de trajet

Sous réserve d'accords particuliers intervenus entre le Producteur et le salarié, les temps de trajet du domicile au lieu habituel de travail ne sont pas décomptés dans le temps de travail effectif et ne donnent lieu à aucune indemnisation.

- Lieu habituel de travail

Le lieu habituel de travail est défini, au choix du producteur, comme le territoire de la commune de son siège social ou, selon chacune des catégories de salariés, le territoire de la commune :

Pour les salariés affectés à la préparation : du bureau de production, du studio ou des terrains agréés par le CNC, ou des locaux des principaux fournisseurs et prestataires.

Pour les salariés affectés à la construction ou au tournage : du bureau de production, du studio ou des terrains agréés par le CNC, ou en cas de grands déplacements, du studio, du lieu de rendez-vous ou du bureau local de la production.

Pour les salariés affectés à la post-production : de l'auditorium, de la salle de montage, du laboratoire ou des locaux des principaux prestataires.

Le contrat de travail devra obligatoirement préciser le lieu habituel de travail.

## **Article XI – Petits et grands déplacements professionnels**

### **Article XI.1. Petits Déplacements professionnels**

Bénéficiaire du régime des petits déplacements professionnels, les salariés qui sont amenés à effectuer des déplacements en-dehors de la limite du territoire de la commune du lieu habituel de travail et dépassant leur temps de trajet habituel entre leur domicile et leur lieu de travail habituel, tel que défini ci-dessus avant le début de la journée de travail effectif et pour en revenir, à l'issue de la journée de travail.

Les déplacements professionnels ne sont pas non plus décomptés dans le temps de travail mais donnent lieu à une compensation définie dans les conditions visées au présent article XI.

### **Article XI.2. Indemnités de Petits Déplacements professionnels**

Ces indemnités de petit déplacement comprennent :

- une indemnité de trajet ;
- une indemnité de frais de transport

Ces indemnités varient en fonction de la distance parcourue par le salarié et défini selon un mécanisme de Zones Concentriques dont le centre est fixé au lieu habituel de travail.

Ces Zones Concentriques ont des circonférences distantes entre elles mesurées à vol d'oiseau.

Le centre de la première Zone Concentrique est la limite du territoire de la Commune du lieu habituel de travail du salarié tel que défini dans son contrat de travail.

Le nombre de Zones Concentriques est de 4.

À chaque Zone Concentrique correspond une valeur d'indemnité

Les indemnités de « petits déplacements professionnels » ne se cumulent pas avec celles des « grands déplacements professionnels ».

### **Article XI.3. Indemnité de trajet**

Il sera versé à chaque salarié, en petits déplacements professionnels, une indemnité journalière de trajet aller-retour dont le montant est fixé par Zone concentrique comme suit :

	<b>Zone concentrique du lieu de travail (à vol d'oiseau)</b>	<b>Indemnité de trajet (aller-retour)</b>
Zone 1	De 0 à 10 km	Franchise
Zone 2	De 10 à 25 km	5 €
Zone 3	De 25 km à 50km	15 €
Zone 4	Au delà de 50km	30 €

Le montant de l'indemnité de trajet auquel le salarié a droit est celui de la zone au sein de laquelle ce dernier travaille en déplacement.

En cas de déplacements sur plusieurs zones au cours de la même journée, il ne sera versé qu'une seule indemnité correspondant à la zone la plus favorable au salarié.

Les déplacements (aller-retour) en zone 4 ne pourront être effectués plus de deux fois par semaine. Au-delà, le régime des grands déplacements sera applicable.

### **Article XI.4. Indemnité de frais de transport**

Si le salarié a recours aux transports en commun, le producteur remboursera sur justificatifs les frais de transport en commun engagés par le salarié pour effectuer ses petits déplacements professionnels, en seconde classe ou en classe économique.

Si l'employeur décide de mettre à disposition du salarié, un mode de transport à sa charge et que le salarié entend, pour convenance personnelle, avoir recours à un moyen de transport différent, il ne bénéficiera pas de l'indemnité de transport.

Si à la demande du producteur, le salarié a recours à son véhicule personnel, il sera remboursé dans les conditions suivantes :

Zone concentrique du lieu de travail	Indemnité de trajet
Zone 1 : 0 à 10 km	Pas d'indemnités
Au déla :	Indemnités de la base du barème fiscal plafonné à :
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voiture : 7 CV fiscaux</li> <li>- Moto : 4 CV fiscaux</li> </ul>

Cette indemnité sera versée sous réserve que le salarié présente une copie de la carte grise et le certificat d'assurance du véhicule utilisé, et n'ait pas opté pour le régime des abattements professionnels.

#### **Article XI.5. Frais de repas en petit déplacement professionnel**

Le producteur prendra à sa charge la restauration des salariés en « petit déplacement professionnel », en ayant recours à l'une des possibilités suivantes, selon son choix :

- en prenant directement en charge la fourniture ou le remboursement des repas ;
- en versant une indemnité forfaitaire ;
- en remettant des titres restaurant d'un montant de 7,50 €, dont la prise en charge par l'employeur est de 60% de la valeur des titres restaurants

#### **Article XI.6. Grands Déplacements professionnels**

Le grand déplacement professionnel est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps de voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son domicile (figurant sur le contrat de travail).

Le salarié bénéficie en Grand déplacement professionnel :

- d'une indemnité d'éloignement

- d'une indemnité de voyage

L'employeur devra également prendre en charge des frais de repas.

#### **Article XI.7. Indemnité d'éloignement**

L'indemnité d'éloignement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé.

Le montant de ces dépenses comprend :

- Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
- Les frais de repas ;
- Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer.

L'employeur organise et prend directement en charge les frais d'hébergement et de repas de ses salariés en « grand déplacement professionnel ». Lorsque l'hébergement et les repas ne sont pas organisés et directement pris en charge par l'employeur, le salarié se verra remboursé les frais réellement engagés sur justificatif, dans les limites préalablement fixées par l'employeur qui ne seraient être inférieurs aux allocations forfaitaires prévues par l'URSSAF.

#### **Article XI.8. Indemnité de voyage**

Une indemnité de voyage est versée au salarié en Grand déplacement professionnel et qui l'indemnise du temps qu'il consacre à son trajet aller et retour pour rejoindre son lieu de travail en grand déplacement professionnel en dehors de son horaire de travail.

Pour chaque heure de voyage, non comprise dans l'horaire de travail, le salarié perçoit une indemnité déterminée en fonction du tarif horaire de la grille horaire 35h plafonné à 2 fois le montant du SMIC horaire

#### **Article XI.9. Remboursement de frais de voyage en grands déplacements professionnels**

Les frais de déplacement du salarié pour se rendre sur le lieu de tournage et pour en revenir seront pris en charge par le Producteur sur la base du tarif seconde classe ou classe économique.

#### **Article XII - Travaux dangereux**



Dans le cas où le travail demanderait à être exécuté dans des conditions particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation ou de mer ...), les conditions d'engagement, d'assurance particulière, l'équipement, les primes de vol et les primes de risque seront précisées au salarié dans le contrat de travail.

Le producteur devra souscrire a minima :

Une assurance complémentaire pour travaux dangereux garantissant un capital au moins égale à X fois le salaire hebdomadaire d'un\_\_

En cas de séjour du salarié hors du territoire de l'Union Européenne et pour les pays ne possédant pas de Convention de Sécurité Sociale avec la France, des dispositions seront prises par le Producteur, afin de garantir aux salariés des droits équivalents à ceux de la Sécurité Sociale française pour la couverture des risques maladie, accident du travail, frais d'hospitalisation, frais médicaux, ainsi qu'indemnités journalières. Les frais de rapatriement du corps en cas de décès devront être également couverts par des dispositions particulières.

Une visite médicale obligatoire devra être prévue pour tous les salariés devant participer à des travaux exceptionnels. Ils devront également se soumettre à toutes vaccinations exigées par le corps médical.

### **Article XIII – 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 XIV - Formation professionnelle continue**

#### **Article XIV.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.

#### **Article XIV.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.

### Article XIV.3 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.

### Article XIV.4 Droit individuel à la formation

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

### Article XIV.5 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.

## ANNEXE 2

Barème de salaires minima des personnels techniques de la production cinématographique relatif au temps de travail effectif et incluant le temps de préparation et de rangement pour toutes les catégories de personnels techniques

	Barème légal 35h	Forfait professionnel 48h
ASSISTANT OPERATEUR ADJOINT SON FILM	325,00 €	468,93 €
AUXILIAIRE DE MISE EN SCÈNE FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT SCRIPTE FILM	325,00 €	468,93 €
AUXILIAIRE DE DISTRIBUTION DES RÔLES ET DE FIGURATION FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT COMPTABLE DE PRODUCTION FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT AU SECRÉTARIAT DE PRODUCTION FILM	325,00 €	468,93 €
AUXILIAIRE DE RÉGIE FILM	325,00 €	468,93 €
AUXILIAIRE DÉCORATEUR FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT MAQUILLAGE FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT COIFFURE FILM	325,00 €	468,93 €
ASSISTANT HABILLEUR FILM	325,00 €	468,93 €
TECHNICIEN RETOUR IMAGE FILM	325,00 €	468,93 €
CANTINIER	450,00 €	649,29 €
RÉGULATEUR DE STATIONNEMENT	450,00 €	649,29 €
LOGISTICIEN TRANSPORT MANUTENTION	450,00 €	649,29 €
TECHNICIEN EFFETS PHYSIQUES FILM	550,00 €	787,29 €
ASSISTANT MONTEUR ADJOINT FILM	550,00 €	787,29 €
HABILLEUR FILM	550,00 €	793,57 €
TAPISSIER DE DECORS FILM	550,00 €	793,57 €
SECRETAIRE DE PRODUCTION FILM	630,00 €	909,00 €
ELECTRICIEN DE PRISES DE VUES FILM	660,00 €	952,29 €
MACHINISTE DE PRISES DE VUES FILM	660,00 €	952,29 €
REPÉREUR FILM	650,00 €	937,86 €
RESPONSABLE FIGURATION FILM	650,00 €	937,86 €
COIFFEUR FILM	650,00 €	937,86 €
MAQUILLEUR FILM	650,00 €	937,86 €
COSTUMIER FILM	650,00 €	937,86 €
2ème ASSISTANT REALISATEUR FILM	650,00 €	937,86 €
1ER ASSISTANT MONTEUR FILM	720,00 €	1 030,63 €
REGISSEUR ADJOINT	720,00 €	1 030,63 €
ADMINISTRATEUR ADJOINT COMPTABLE	720,00 €	1 030,63 €
2 EME ASSISTANT OPERATEUR	720,00 €	1 030,63 €
SOUS-CHEF MACHINISTE DE PRISES DE VUES FILM	720,00 €	1 030,63 €
SOUS-CHEF ÉLECTRICIEN DE PRISES DE VUES FILM	720,00 €	1 030,63 €
CONDUCTEUR DE GROUPE (tournage/ construction)	720,00 €	1 030,63 €
MACHINISTE EN CONSTRUCTION DE DÉCORS FILM	720,00 €	1 030,63 €
ÉLECTRICIEN EN CONSTRUCTION DE DÉCORS FILM	720,00 €	1 030,63 €
PEINTRE DE DECORS FILM	720,00 €	1 030,63 €

## ANNEXE 2

Barème de salaires minima des personnels techniques de la production cinématographique relatif au temps de travail effectif et incluant le temps de préparation et de rangement pour toutes les catégories de personnels techniques

	Barème légal 35h	Forfait professionnel 48h
CHEF MACHINISTE DE PRISES DE VUES FILM	800,00 €	1 145,14 €
CHEF ÉLECTRICIEN DE PRISES DE VUES FILM	800,00 €	1 145,14 €
SOUS- CHEF MACHINISTE EN CONSTRUCTION DE DÉCORS	800,00 €	1 145,14 €
SOUS-CHEF ÉLECTRICIEN EN CONSTRUCTION DE DÉCORS		
FILM	800,00 €	1 145,14 €
SOUS-CHEF PEINTRE DE DÉCORS FILM	800,00 €	1 145,14 €
SOUS-CHEF MENUISIER DE DÉCORS FILM	800,00 €	1 145,14 €
SOUS-CHEF STAFFEUR DE DÉCORS FILM	800,00 €	1 145,14 €
PEINTRE LETTRES/ PEINTRE FAUX BOIS / MÉCANICIEN		
DE DECORS FILM/ SERRURIER DE DECORS FILMS/		
MENUISIER/MENUISIER TRACEUR/STAFFEUR DE DÉCORS	800,00 €	1 145,14 €
PHOTOGRAPHE DE PLATEAU FILM	800,00 €	1 145,14 €
ACCESSOIRISTE FILM	830,00 €	1 188,09 €
RIPPEUR DÉCORATION FILM	830,00 €	1 188,09 €
ASSISTANT DU SON FILM	830,00 €	1 188,09 €
2ÈME ASSISTANT DÉCORATEUR FILM	830,00 €	1 188,09 €
CHEF TAPISSIER DE DÉCORS FILM	830,00 €	1 188,09 €
CHEF COSTUMIER FILM	830,00 €	1 188,09 €
RÉGISSEUR D'EXTÉRIEURS FILM	830,00 €	1 188,09 €
SUPERVISEUR EFFETS PHYSIQUES FILM	830,00 €	1 188,09 €
MONTEUR SON FILM	830,00 €	1 188,09 €
TOUPILLEUR DE DÉCORS FILM	830,00 €	1 188,09 €
MAQUETTISTE DE DÉCORS FILM	830,00 €	1 188,09 €
SCULPTEUR DE DÉCORS FILM	830,00 €	1 188,09 €
CHEF ELECTRICIEN DE CONSTRUCTION DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF MACHINISTE DE CONSTRUCTION DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF PEINTRE DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF MENUISIER DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF STAFFEUR DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF SCULPTEUR DE DÉCORS FILM	880,00 €	1 259,66 €
SCRIPTTE FILM	880,00 €	1 259,66 €
COIFFEUR PERRUQUIER/ CHEF COIFFEUR FILM	880,00 €	1 259,66 €
CHEF MAQUILLEUR FILM	880,00 €	1 259,66 €
RESPONSABLE DISTRIBUTION DES ROLES	880,00 €	1 259,66 €
TECHNICIEN D'APPAREILS TELECOMMANDES DE PRISE	880,00 €	1 259,66 €
1er ASSISTANT OPERATEUR	880,00 €	1 259,66 €
ADMINISTRATEUR DE PRODUCTION FILM	880,00 €	1 259,66 €
1er ASSISTANT DECORATEUR FILM	880,00 €	1 259,66 €
ENSEMBLIER FILM	880,00 €	1 259,66 €

## ANNEXE 2

Barème de salaires minima des personnels techniques de la production cinématographique relatif au temps de travail effectif et incluant le temps de préparation et de rangement pour toutes les catégories de personnels techniques

	Barème légal 35h	Forfait professionnel 48h
RÉGISSEUR GÉNÉRAL FILM	970,00 €	1 388,49 €
1ER ASSISTANT RÉALISATEUR FILM	970,00 €	1 388,49 €
SUPERVISEUR DE POST PRODUCTION FILM	970,00 €	1 388,49 €
ASSISTANT MIXEUR FILM	970,00 €	1 388,49 €
ASSISTANT BRUITEUR FILM	970,00 €	1 388,49 €
DÉCORATEUR FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
CHEF CONSTRUCTEUR FILM	1 100,00 €	1 574,57 €
CHEF MONTEUR FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
CADREUR FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
CHEF OPERATEUR DU SON FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
TECHNICIEN REALISATEUR 2EME EQUIPE FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
INGENIEUR DU SON AUDITORIUM FILM	1 100,00 €	1 587,14 €
CREATEUR DE COSTUMES FILM	1 700,00 €	2 452,86 €
MIXEUR FILM	1 700,00 €	2 452,86 €
BRUITEUR FILM	1 700,00 €	2 452,86 €
DIRECTEUR DE PRODUCTION FILM	1 700,00 €	2 452,86 €
CHEF DÉCORATEUR FILM	1 700,00 €	2 452,86 €
DIRECTEUR DE LA PHOTOGRAPHIE FILM	1 700,00 €	2 452,86 €