

L'existence de la Convention collective et des grilles de salaires minima à nouveau menacée par le Syndicat des Producteurs de films publicitaires

Suite au nouvel arrêté d'extension du 31 mars 2015, le Syndicat des Producteurs de films publicitaires a, à nouveau, déposé auprès du Conseil d'État une demande d'abrogation de ce dernier arrêté d'extension.

Face à cette grave menace, le SNTPCT :

- a adressé au Conseil d'État ses observations en réplique à la requête déposée par le Syndicat des Producteurs de films publicitaires, en réfutant leur argumentation spacieuse.
- étonnamment, comme s'ils n'étaient pas concernés par la remise en cause de l'arrêté d'extension, donc de l'application de la Convention collective, les Syndicats des Producteurs de la Production cinématographique n'ont adressé à ce jour aucune – observation – au Conseil d'État.

Après plusieurs années de difficiles négociations que le SNTPCT a menées, la Convention collective et ses grilles de salaires minima – et malgré les concessions que nous avons été contraints d'accepter – constituent l'acquis historique que nous avons obtenu – par notre rassemblement dans le Syndicat – acquis qui bénéficie à l'ensemble des ouvriers et techniciens et qu'il conviendra de conserver.

La Convention collective et ses grilles de salaires sont notre propriété commune.

Pour ces raisons, faire appliquer et respecter la Convention collective sur tous les films est capital.

Les Ouvriers et Techniciens membres du SNTPCT

Ci-après, copie du texte des observations que le SNTPCT a adressées au Conseil d'État.

Paris le 29 juin 2015

Conseil d'État
Section du Contentieux

ASSOCIATION DES PRODUCTEURS DE FILMS
PUBLICITAIRES (APFP)
contre MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET
DU DIALOGUE SOCIAL

Madame,

En réponse à votre courrier daté du 29 avril 2015, veuillez prendre connaissance ci-après des observations de notre Organisation syndicale en réplique à la requête de l'Association des Producteurs de Films Publicitaires.

L'APFP écrit au 3^{ème} paragraphe du rappel des faits :

« En terme de processus, le Ministère du travail a, dès 2004, décidé d'engager des négociations dans le but d'adopter une Convention couvrant le secteur de la Production cinématographique. »

Il convient de rappeler qu'il s'agit d'une Convention collective couvrant conjointement et indissociablement la branche d'activité de la Production de films cinématographiques et de la Production de films publicitaires.

En son point 7, l'APFP précise :

« En octobre 2010, l'API choisit de se démarquer du collègue employeur jusque là uni, et de communiquer, en octobre 2010, sa propre proposition de texte, complètement différente de celle discutée en CMP depuis des mois... »

C'est ainsi que lors de la réunion plénière de la CMP du 19 janvier 2012, l'API a proposé de mettre à la signature le projet de texte de Convention qu'elle avait établi, comprenant un montant de salaire spécifique concernant le réalisateur de films publicitaires.

Le SNTPCT, le SNTR-CGT, le SGTIF-CGT, le SFR-CGT ont accepté le projet de l'API et l'ont contresigné le jour même.

Dans son texte, sur la légalité interne, l'APFP, au premier paragraphe notamment, précise :

*« la Convention que la Ministre a décidé d'étendre crée, à deux titres au mois, des différences de salaires entre les salariés, alors même que ces derniers sont employés **pour effectuer le même travail.** »*

L'APFP omet de souligner que s'il s'agit de la même qualification, il ne s'agit en aucun cas des mêmes conditions de travail que dans la Production cinématographique, ni des durées de tournage des films, donc des durées d'engagement des techniciens.

En effet, comme l'APFP le souligne :

« le tournage des films publicitaires s'étale sur une durée de quelques jours et s'étale sur des journées particulièrement longues afin de limiter les coûts de production. »

En effet, les durées journalières de travail effectif atteignent et dépassent souvent douze heures, avec des durées d'amplitude journalière outrepassant quatorze heures et plus quotidiennement, et des durées de repos entre la fin de la journée de travail et la reprise du lendemain, réduites à des durées qui souvent sont inférieures à huit heures.

La Production de films publicitaires est, par conséquent caractérisée par le fait que les techniciens sont engagés, en règle générale, en référence à l'article 34 du Titre II de la Convention – engagements à la journée, hors forfaits jour et non à la semaine.

De ce fait, les techniciens constituant les équipes de tournage des films publicitaires sont rémunérés effectivement aux salaires correspondant aux engagements à la journée.

Ces conditions de travail et de salaires journaliers ne peuvent s'appliquer dans la Production de films de long-métrage.

En effet, les techniciens engagés à la journée, sur un film de long-métrage, le sont, en complément et en renfort du travail de l'équipe des techniciens du tournage – qui sont engagés à la semaine – et ceux-ci, engagés à la journée, ont un salaire majoré du fait de la brièveté de leur engagement.

Soulignons qu'ils sont soumis aux mêmes horaires que les techniciens de l'équipe du film engagés à la semaine.

Pour la Production de films publicitaires, c'est la totalité de l'équipe de tournage du film qui est engagée et rémunérée à la journée.

C'est la raison pour laquelle, compte tenu de ces conditions de travail, de ces durées journalières ; et de la pénibilité que celles-ci entraînent, la rémunération fixée à l'Article 34 – engagement à la journée hors forfaits jours – du Titre II, prévoit une différence de rémunération pour les techniciens de la Production de films publicitaires.

Rappelons qu'antérieurement, ce pourcentage de majoration était celui en vigueur dans la Convention collective de la Production cinématographique qui a été dénoncée en 2007 et que ce pourcentage ne constitue pas une novation par rapport aux pratiques antérieures.

C'est pour ces raisons objectives de nombre d'heures de travail effectif journalier, de durées de repos restreintes entre deux journées de travail, et de la pénibilité que celles-ci constituent, que l'article 34, engagement à journée, pour les films publicitaires uniquement, stipule :

« Pour les films publicitaires uniquement :

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

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

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

Ainsi, il ne s'agit en aucun cas d'une majoration de salaire discriminatoire mais d'une majoration de salaire qui tient compte des conditions de travail liées au tournage des films publicitaires.

L'APFP souligne elle-même cette situation particulière à la production de films publicitaires et écrit :

« Les heures supplémentaires sont nettement plus importantes sur un film publicitaire que sur un film de court-métrage.

Le cumul d'une majoration de base associé à une majoration particulière des heures supplémentaires crée un effet de levier qui démultiplie le coût de la masse salariale dans le secteur de la production de films publicitaires par rapport aux autres productions de films, y compris le court-métrage. »

Bien sûr, le coût de la masse salariale dans la Production de films publicitaire par rapport à la production de films de long-métrage est naturellement, nominalement supérieur, du fait que les équipes de tournage des films publicitaires sont engagées pour des durées inférieures à une semaine.

Aussi, l'argumentation de l'APFP :

« soulignons que cette majoration – des engagements à la journée – est d'autant plus discriminatoire pour les films publicitaires sans qu'il y ait différence objective sur le travail fourni par les techniciens dans ces deux types de production... »

n'est en aucun cas recevable.

Les techniciens de la Production de films publicitaires ne sont en aucun cas placés dans une même situation de conditions de travail et l'on ne saurait considérer que les dispositions propres à la Production de films publicitaires visées à l'article 34 du Titre II violent le principe : « à travail égal, salaire égal ».

Concernant par ailleurs la référence que l'APFP fait à l'Annexe III du Titre II – Intéressement aux recettes d'exploitation, il s'agit de souligner que ce considérant est exorbitant de l'objet de la requête.

L'APFP souligne :

« Que la convention prévoit en son titre II une annexe III – intéressement aux recettes d'exploitation –, résultant d'un Avenant du 8 octobre 2013, également étendu par le présent arrêté, qui comporte des stipulations dérogatoires, applicables aux productions répondant à divers critères dont, notamment, un budget prévisionnel inférieur à 3 Millions d'euros.

Pour ce type de production, il est possible, en application de cette Annexe III de solliciter un agrément d'une commission paritaire dans le but d'obtenir l'application de minima salariaux inférieurs à ceux prévus dans l'annexe générale (Annexe I) alors même que les tâches ou la durée de travail des salariés concernés sont les mêmes.

Par conséquent, en définissant une grille de salaires différente, alors que ses salariés sont placés dans une même situation au regard de la valeur et de durée de travail qu'ils fournissent, la Convention a nécessairement violé dans ces deux cas le principe : « à travail égal, salaire égal ». »

Il est ajouté :

« la jurisprudence, tant judiciaire, qu'administrative est en effet constante en la matière, puisqu'elle juge que le fait pour une convention collective de prévoir deux niveaux de salaires minima pour des salariés techniciens en onction des dépenses engagées par l'entreprise de production pour la réalisation d'un téléfilm, est contraire au principe d'égalité, et notamment au principe : « à travail égal, salaire égal ; »

Le Conseil d'état a annulé l'arrêté procédant à l'extension de cette convention, précisément à raison de cette illégalité. »

En l'espèce, il y a lieu de souligner que cette Annexe III du titre II, instituant une grille de salaires dérogatoire, instituée en contrepartie pour les techniciens un intéressement aux recettes d'exploitation de ces films.

Soulignons que cette Annexe dérogatoire est une disposition d'exception dont l'application est limitée à 5 années et, qu'en contrepartie d'une diminution des salaires minima de la Convention – Annexe I, titre II, allant de moins 6,35 à moins 49,35 % selon les fonctions, les techniciens sont susceptibles de percevoir un intéressement aux recettes du film qui peut atteindre deux fois – le montant de la part de salaire différée sur la part de recettes revenant au Producteur délégué à raison de 50 pour le producteur délégué et 50 % à répartir sur l'ensemble des techniciens.

La Production de films publicitaires n'est en aucune espèce concernée par les dispositions de l'Annexe III du Titre II qui ne s'appliquent qu'à la production de certains films cinématographiques de long-métrage.

Le considérant est, par conséquent, exorbitant et sans objet, eût égard à la Production de films publicitaires.

Il convient de rappeler, par ailleurs, qu'ainsi que le démontrent les dispositions applicables aux entreprises de production de films publicitaires comme aux entreprises de production de films cinématographiques, relatives à la fixation du montant journalier plafond des salaires journaliers soumis à cotisations Congés Spectacles, ceux-ci ont toujours été identiques (Pièce n°1).

Ajoutons que, dans le cadre des réunions de négociation des grilles de salaires minima, l'APFP a demandé que le salaire du réalisateur soit fixé à 3500,00 euros bruts, base 39 heures et à 875,00 euros brut, base 8 heures, au lieu de 1 848,64 euros bruts base 39 heures et 462,16 euros bruts, base 8 heures pour la Production cinématographique, considérant que le réalisateur d'un film publicitaire était soumis à des conditions d'intensité de travail nullement comparables à celles d'un réalisateur de films de long-métrage.

En conclusion, il convient de considérer que les dispositions salariales fixées au deuxième paragraphe de l'article 34 du Titre II – engagements à la journée hors forfaits jours – pour la production de films publicitaires, sont dûment justifiées par la pénibilité du travail résultant du nombre d'heures de travail effectif

journalier, de la durée d'amplitude et de la brièveté des heures de repos entre deux journées de travail – conditions qui sont inhérentes à la Production de films publicitaires.

Pour ces motifs, la demande d'annulation de l'arrêté du 31 mars 2015 portant extension de la Convention collective nationale de la Production cinématographique et d'avenants à ladite convention du 19 janvier 2012, portant le numéro 3097, doit être considérée comme infondée et la requête de l'APFP doit être rejetée.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos salutations respectueuses.

Pour la Présidence...