

Convention collective

des entreprises techniques
au service de la création
et de l'événement

Version commentée

03

TITRE I – CHAMP DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CREATION ET DE L'ÉVÈNEMENT

La présente convention et ses annexes rassemblent les dispositions générales et/ou spécifiques applicables aux entreprises techniques au service de la création et de l'évènement. La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires se substituent purement et simplement à toute autre convention ou accord de branche traitant du même objet sur le même périmètre, et notamment à la convention audio-vidéo-informatique ainsi qu'à la convention des laboratoires cinématographiques et sous tirage, et leurs annexes.

1.1 – Champ d'application

1.1.1 – Activités concernées

La présente convention collective et ses annexes règlent, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui :

– Exercent principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu :

- des activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;
- des activités de tirage et développement de films photochimiques tout format ;
- des activités de transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;
- des activités de restauration et de stockage de films argentiques
- des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
- des opérations de conformation ;
- des activités de sous-titrage ;
- l'exploitation d'auditoria audiovisuels et cinématographiques ;
- des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par « programmes audio-vidéo informatiques », il faut entendre les produits audiovisuels et

cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces programmes sont, soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

Par « localisation », il faut entendre toute activité de transformation ou de finalisation d'un produit interactif, quel que soit son support, afin de l'adapter à la langue du marché auquel il est destiné.

– Exercent, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion.

– Exercent des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant.

– Exercent des activités directement liées à la mise en oeuvre des techniques du spectacle et de l'évènement directement liées à la scène.

Par « techniques du spectacle » il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un évènement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou d'évènements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

Par « évènement » il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spec-

tacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

Sont ainsi visées :

- les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en oeuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations.

- les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini.

- les entreprises de prestations dédiées à la régie et/ou à l'ingénierie directement liée aux techniques du spectacle et de l'évènement.

« Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption.

Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE et relèvent généralement des codes¹ :

90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant
- Sont visés les services techniques spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc...

18.20 Z – Sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique.

59.12 Z – Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision.

Cette nomenclature comprend les activités de post-production de films cinématographiques, de vidéo, et de programmes de télévision, telles que montage, conversion film/bande, post-synchronisation, sous titrage, création de générique, infographie, trucage d'image, effets spéciaux et le traitement de films cinématographiques.

Les activités des studios d'animation ne sont pas concernées par le présent accord.

59.20 Z – Enregistrement sonore et édition musicale.

Cette nomenclature comprend les activités de studio d'enregistrement sonore. Les activités

d'édition musicale et de production de matrices sonores ne sont pas concernées par le présent accord.

59.11 C – Production de films pour le cinéma
1 Avenant N°1 du 30 juin 2009

Cette nomenclature comprend les activités de studio de cinéma et les entreprises de mise à disposition de matériel technique pour le cinéma.

Les activités de production cinématographique ne sont pas concernées par le présent accord. Le champ de la présente convention comprend, bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans les descriptifs Insee, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de plateaux de télévision et d'exploitation de régie de diffusion pour le compte de tiers.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de prestations techniques connexes à la production de programmes audiovisuels ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou informatique ou sous forme de programme ou d'émission à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations telles que enregistrement, prises de vue et de son et lumière, postproduction comprenant le montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le mixage et la conformation, le doublage et la postsynchronisation.

Le présent texte ne s'applique pas aux activités dépendantes des champs de la Convention collective de la production audiovisuelle ou des accords de la production cinématographique. Il est prévu à l'article 1.3 des règles applicables en cas de chevauchement entre champs conventionnels voisins. »

1.1.2 – Salariés concernés

La présente convention s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée, notamment d'usage. Elle ne saurait toutefois remettre en cause

l'application impérative des dispositions spécifiques prévues aux accords du 3 août 2006, annexés à la présente convention, sur :

- les « conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes-interprètes du doublage » ;

- les « salaires du doublage », des artistes, interprètes et directeurs artistiques.

Il est entendu que la seule appartenance au champ d'application n'emporte pas la capacité de conclure des contrats de travail à durée déterminée dit d'usage.

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'ensemble des dispositions sociales liées au contrat de travail, à l'exclusion des dispositions qui seraient contraires aux législations et règlements du pays dans lequel le salarié est en fonction. Des accords particuliers entre le salarié et l'entreprise peuvent prévoir des aménagements pour tenir compte des particularités du pays visé.

1.2 – Activités exclues du champ de la présente convention

Sont expressément exclues du champ de la présente convention :

- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production audiovisuelle.

- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production cinématographique.

- Les activités de distribution de films cinématographiques et/ou d'exploitation cinématographique telles que définies par leurs conventions collectives respectives.

- Les activités des câblo-opérateurs et des opérateurs constructeurs de réseaux câblés. Sont également exclues du présent champ d'application les entreprises relevant de la convention collective des entreprises audiovisuelles du secteur public (dénommée, à la présente date, convention de la communica-

tion et de la production audiovisuelle), les entreprises relevant de la convention collective de la production de films d'animation, ainsi que les activités de télécommunication.

Enfin, n'entrent pas dans le champ des prestataires techniques les entreprises producteurs et/ou diffuseurs de spectacle vivant exerçant au titre d'une ou plusieurs licences telles que définies dans l'Ordonnance de 1945 modifiée, les lieux fixes de spectacles publics ou privés (à l'exception des plateaux de tournage), les entreprises de sécurité et de gardiennage même spécialisées dans le spectacle, la location, le montage et démontage des tentes et chapiteaux, les fabricants de stands, loueurs de mobilier et de plantes.

Par exception pour les entreprises qui exercent une double activité de production et de prestation technique, il sera fait application de l'article 1.3.3.

1.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin

1.3.1 – Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production audiovisuelle

Dans les entreprises visées à l'article 1.1 de la présente convention, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise détient les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle.

Toutefois, le prestataire qui, en contrepartie d'un apport en industrie directement lié à son activité et à l'objet du contrat, bénéficie d'une part de coproduction, conserve sa qualité de prestataire technique pour autant qu'il n'exerce pas la fonction de producteur délégué, ni n'assume de responsabilité financière

globale, quelle que soit sa part de coproduction. Dans cette hypothèse, les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la présente convention.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention collective de la production audiovisuelle, 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, les rapports entre l'employeur et le salarié sous CDD d'usage sont régis par la présente convention.

1.3.2 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production d'animation

Lorsque les entreprises visées à l'article 1.1 de la présente convention exercent principalement des prestations qui concourent à la fabrication d'un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation.

Cependant, pour le seuls salariés sous CDD d'usage, lorsque l'objet du contrat de travail est un programme d'animation ou qu'il porte sur la fabrication d'effets visuels numériques, et bien que les critères d'application de la présente convention collective sont réunis, il sera fait

application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la convention collective de la production de film d'animation.

De manière réciproque, dans les sociétés visées par la convention collective de la production de film d'animation, lorsque l'objet du contrat est une activité de prestation technique indépendante d'un programme d'animation ou d'effets visuels produit par l'entreprise, il sera fait application des dispositions sur les fonctions, la classification, la rémunération et les conditions particulières de contractualisation en CDD d'usage prévues par la présente convention collective.

1.3.3 - Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production de spectacle vivant

Les entreprises qui exercent la double activité de production de spectacle vivant, titulaire d'une licence au sens de l'ordonnance de 1945 modifiée, et de prestation technique telle que définit dans la présente convention doivent obligatoirement :

- disposer d'une licence pour l'activité de production de spectacle vivant
- disposer de la certification prévue à l'article 4.3.1 pour l'activité de prestation technique.

La convention applicable sera celle de l'activité réellement exercé pour chaque spectacle donné.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel

Titre 1 Dispositions générales

1.1 – Activités concernées

Le présent accord complète la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, pour le seul secteur audiovisuel [exclusion du spectacle vivant et de l'évènement].

Il se substitue à toute autre texte de branche traitant du même objet sur le même périmètre et règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui :

- Exercer principalement toutes les prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu :
 - o des activités de fabrication de programmes audio-vidéo informatiques et/ou de reproduction à partir de tout support sur tout support vidéo et/ou informatique ;
 - o des activités de transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;
 - o des activités d'étalonnage et de télécinéma ;
 - o des opérations de conformation ;
 - o des activités de sous-titrage ;
 - o l'exploitation d'auditoria audiovisuels et cinématographiques ;
 - o des activités de doublage, de post-synchronisation et de localisation.

Par « programmes audio-vidéo informatiques », il faut entendre les produits audiovisuels et cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, magnétique ou informatique, sous forme de programmes ou d'émissions à des

fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations. Ces programmes sont, soit enregistrés avec des moyens vidéo cinématographiques ou capturés par des moyens informatiques, soit fabriqués sur stations informatiques (conception et traitement des images et des sons par ordinateur) et reportés sur support photochimique, magnétique ou informatique.

Par « localisation », il faut entendre toute activité de transformation ou de finalisation d'un produit interactif, quel que soit son support, afin de l'adapter à la langue du marché auquel il est destiné.

- Exercer, exclusivement pour le compte de tiers, des activités d'exploitation de régie de diffusion.

- Exercer des activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant.

« Le critère d'application du présent accord est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE et relèvent généralement des codes :

18.20 Z – Sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de reproduction ou duplication à partir de tout support sur tout support vidéo ou informatique.

59.12 Z – Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision.

Cette nomenclature comprend les activités de post-production de films cinématographiques, de vidéo, et de programmes de télévision, telles que montage, conversion film/bande, post-synchronisation, sous titrage, création de générique, infographie, trucage d'image, effets spéciaux et le traitement de films cinématographiques.

Les activités des studios d'animation ne sont pas concernées par le présent accord.

59.20 Z – Enregistrement sonore et édition musicale

Cette nomenclature comprend les activités de studio d'enregistrement sonore. Les activités d'édition musicale et de production de matrices sonores ne sont pas concernées par le présent accord.

59.11 C – Production de films pour le cinéma

Cette nomenclature comprend les activités de studio de cinéma et les entreprises de mise à disposition de matériel technique pour le cinéma.

Les activités de production cinématographique ne sont pas concernées par le présent accord.

Le champ du présent accord comprend, bien qu'elles ne soient pas mentionnées dans les descriptifs Insee, les activités des entreprises de vidéo mobile, de location et d'exploitation de plateaux de télévision et d'exploitation de régie de diffusion pour le compte de tiers.

Ainsi, sont visées, à l'exception de toute autre, les entreprises qui exercent des activités de prestations techniques connexes à la production de programmes audiovisuels ou cinématographiques qui sont fabriqués sur support photochimique, vidéo ou informatique ou sous forme de programme ou d'émission à des fins notamment récréatives, éducatives ou d'informations telles que enregistrement, prises de vue et de son et lumière, post-production comprenant le montage, le trucage, le titrage, le traitement graphique et infographique, le mixage et la conformation, le doublage et la post-synchronisation.

Le présent texte ne s'applique pas aux activités dépendantes des champs de la Convention collective de la production audiovisuelle ou des accords de la production cinématographique. Il est prévu à l'article 1.3 des règles applicables en cas

de chevauchement entre champs conventionnels voisins. »

1.2 – Salariés concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à durée déterminée, notamment d'usage.

Il ne saurait toutefois remettre en cause l'application impérative des dispositions spécifiques prévues aux accords du 3 août 2006, annexés à la présente convention, sur :

- les « conditions particulières de travail et les conditions d'engagement des artistes-interprètes du doublage » ;
- les « salaires du doublage », des artistes-interprètes et directeurs artistiques.

1.3 – Activités exclues du champ du présent accord

Sont expressément exclues du champ :

- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production audiovisuelle (notamment de films pour la télévision, de dessins animés, d'émissions à des fins informatives, récréatives ou éducatives, par tous moyens).
- Les activités de production telles que définies par la convention collective de la production cinématographique.
- La distribution de films cinématographiques, d'exploitation cinématographique, ainsi que les activités des câblo-opérateurs et des opérateurs constructeurs de réseaux câblés.

Sont également exclues du présent champ d'application les entreprises relevant de la convention collective des entreprises audiovisuelles du secteur public (dénommée, à la présente date, convention de la communication et de la production audiovisuelle), les entreprises relevant de la convention collective de la production de films d'animation, ainsi que les activités de télécommunication.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement

Titre 1 Champ d'application

1.1 – Activités concernées

Le présent accord complète les dispositions prévues par la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, pour le secteur du spectacle vivant et de l'évènement.

Il règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises commerciales ou associatives du secteur privé qui

- Exercent des activités dédiées à la mise en œuvre des techniques du spectacle et de l'évènement en lien direct avec la scène ou le plateau. Par « techniques du spectacle » il convient d'entendre les techniques liées au son, à la lumière, à la vidéo et d'une manière générale à l'image projetée (hors production), aux machineries et structures nécessaires à la mise en scène d'un spectacle et/ou d'un évènement, aux décors, costumes, maquillages et accessoires, à la mise en service des instruments de musique sur scène (backline), à l'accrochage et au levage des installations (rigging), à l'enregistrement de spectacles et/ou d'évènements, à la régie, aux effets spéciaux et à la pyrotechnie, à la fourniture d'énergie par groupes électrogènes ou autres ainsi qu'à toutes les techniques nouvelles qui pourraient voir le jour.

Par « évènement » il est entendu toute manifestation spectaculaire éphémère faisant appel aux métiers et techniques spécifiques du spectacle tels que définis ci-dessus, en présence d'un public.

- Exercent exclusivement des activités de location de matériels techniques professionnels du spectacle vivant.

Sont ainsi visées :

- Les entreprises qui disposent d'un parc de matériels non affecté en permanence à un lieu de spectacle. Elles ont pour vocation de fournir des prestations par la mise en œuvre du ou des personnels techniques et des matériels nécessaires à leurs réalisations.

- Les entreprises de fabrication de décors, costumes et accessoires qui vendent ou louent un produit fini.

- Les entreprises de régie générale et/ou d'ingénierie directement liées aux techniques du spectacle vivant et de l'évènement.

« Le critère d'application de la présente convention est l'activité principalement exercée par l'entreprise ; le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE aux numéros :

90.02 Z – Activités de soutien au spectacle vivant

- Sont visés les services techniques spécialisés : machineries, costumes, décorations, éclairages, etc... »

1.2 – Salariés concernés

Le présent accord s'applique à tous les salariés cadres et non cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés soit par contrat à durée indéterminée, soit par contrat à

durée déterminée, notamment d'usage.

Il est entendu que la seule appartenance au champ d'application n'emporte pas nécessairement la capacité de conclure des contrats de travail à durée déterminée dit d'usage, et que le droit d'y recourir est réservé aux entreprises titulaires d'une certification telle que prévue à l'article 4.4.1 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement.

Dans le spectacle vivant cette certification est attribuée par la « Commission Nationale du Label »

Les salariés appelés à exercer leurs fonctions dans un pays étranger pour le compte d'une entreprise ressortissante de la présente convention bénéficieront des dispositions de la présente convention et de l'ensemble des dispositions sociales liées au contrat de travail, sauf accords particuliers entre les salariés concernés et l'entreprise et sauf en ce qu'elles peuvent avoir de contraire aux législa-

tions, aux règlements du pays dans lequel le salarié est en fonction.

1.3 – Activités exclues du champ du présent accord

A contrario n'entrent pas dans le champ des prestataires techniques :

- les entreprises producteurs et/ou diffuseurs de spectacle vivant titulaires d'une ou plusieurs licences telles que définies dans l'Ordonnance de 1945 modifiée, sauf si elles exercent une double activité de production et de prestation technique.
- les lieux fixes de spectacles publics ou privés,
- les entreprises de sécurité et de gardiennage même spécialisées dans le spectacle,
- la location, le montage et démontage des tentes et chapiteaux,
- les fabricants de stands, loueurs de mobilier et de plantes.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

Titre 1 : Dispositions générales

Article 1 – Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui exercent des activités de tirage et développement de films photochimiques tout format et de transfert de support photochimique sur autre support.

Ces dispositions viennent en substitution ou complément des dispositions de portée générale prévues dans le texte de la Convention collective de l'entreprise de la création et de l'événement, que le présent accord complète.

COMMENTAIRE

La Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement couvre l'intégralité des entreprises prestataires techniques du cinéma, de l'audiovisuel, du multimédia, du spectacle vivant et de l'événement. Elle regroupe des secteurs qui étaient, hier encore, couverts par aucun accord collectif ou par les conventions Audio Vidéo Informatique ou des Laboratoires Cinématographiques et Sous Titrage. La définition du champ d'application de la convention ne se limite pas à une liste de codes NAF des différents secteurs. Le texte définit les activités et les salariés concernés par les accords de façon très précise. Ce travail s'est vu complété par la rédaction des trois avenants aux accords collectifs. Ceux-ci signé le 30 juin 2009 ont actualisé la liste des codes NAF (réforme du 1er janvier 2008) et ont précisé le contour du champ d'application.

Section 1 : les activités concernées**A) le Spectacle enregistré**

Article 1.1

1) les activités de prestations qui concourent à la fabrication technique du contenu

Cette dénomination vise l'ensemble des activités qui concourent à la réalisation ou à la reproduction de programme audio vidéo ou informatique. Par cette dénomination, sont concernées toutes entreprises qui apportent son concours à la réalisation d'un film cinématographique quelque soit son contenu, d'un programme télévisuel de quelque nature qu'il soit (fiction, documentaire, information etc.), et de la réalisation d'un vidéogramme (film institutionnel, publicité). Les opérations de reproduction sont largement entendues : duplication, restauration d'image, transfert d'un support à un autre. Le terme de programmes audio-vidéo informatique désigne tout produit audiovisuel ou cinématographique quelque soit son objet, son mode de fixation ou son origine. Toutes les opérations de tournage et de post production y compris les activités de sous-titrage et de doublage sont visées par cette définition. Pour les activités de doublage, le terme localisation comprend l'ensemble des prestations techniques visant à adapter un support interactif (film, vidéo, jeux vidéo) à la langue utilisée sur son marché. L'hypothèse la plus connue est représentée par les activités de « traduction » des jeux vidéo.

Par opposition au producteur, l'entreprise technique se définit comme concourant à la fabrication du programme sans en avoir eu l'initiative, sans en assumer le risque financier et sans en détenir les droits d'exploitation. Ainsi, si la propriété de l'oeuvre est l'attribut du producteur, le prestataire en est généralement son réalisateur technique. Cette différenciation est fondamentale puisqu'elle distingue les champs d'application respectifs des textes conventionnels (production audiovisuelle, cinématographique, spectacle vivant).

Les activités de trucage et de réalisation d'effet visuel sont comprises dans le champ d'application de la présente convention collective. L'activité propre des studios d'animation, qui caractérise les entreprises concourant à la réalisation d'un film d'animation, est régie par la Convention collective de la production de films d'animation du 6 juillet 2004.

2) les activités de régie de diffusion pour le compte de tiers

Cette activité concerne la prestation technique de diffusion de signal pour compte de tiers. Elle est à différencier de l'activité de télédiffusion généralement opérée par les chaînes de télévision.

L'ensemble des entreprises précédemment citées est soumis pour l'adaptation du texte conventionnel à leur spécificité à l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel.

3) les activités des laboratoires cinématographiques

Les activités de laboratoire, qui consistent au tirage et au développement de film photochimique pour le cinéma, sont aussi visées par la convention collective.



Attention, les entreprises, qui réalisent des travaux argentiques de développement des copies de films cinématographiques, bénéficient d'un accord spécifique venant apporter des précisions au texte conventionnel (accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques).

Pour ces entreprises, l'application de l'accord spécifique est conditionnée par la maîtrise du procédé argentique. L'organisation particulière de ces entreprises inspirée de l'industrie traditionnelle justifie l'existence de règles propres. Les entreprises du sous-titrage, soumises par le passé à la convention des laboratoires, ont largement basculé d'un mode de fabrication argentique vers un process laser ou numérique, ce qui a justifié leur rattachement à l'accord spécifique audiovisuel.

B) les activités mixtes (spectacle enregistré et spectacle vivant)

Cette partie concerne les activités de location de matériels techniques à destination exclusive des professionnels audiovisuels, cinématographiques et du spectacle vivant. La situation des loueurs est liée à la spécificité de leurs prestations. En d'autres termes, un loueur de véhicule ayant une clientèle composée majoritairement de professionnels de l'audiovisuel ne sera pas considéré comme faisant partie de ce périmètre à moins que les véhicules loués incluent des aménagements propres à la profession.

L'application des accords spécifiques audiovisuels ou spectacle vivant dépend de la destination des biens loués. Ainsi, une entreprise travaillant majoritairement pour le spectacle vivant appliquera l'accord spécifique de ce secteur. A l'opposé, un prestataire réalisant majoritairement son activité pour le spectacle enregistré se verra appliquer l'accord spécifique audiovisuel.

La prise en compte de cette activité au sein de la convention collective marque une reconnaissance au sein des industries techniques d'un secteur économique contribuant à la réalisation de film ou de programme audiovisuel. Absente de la convention AVI, cette activité était orpheline de tout texte.

C) le Spectacle vivant

La convention regroupe l'ensemble des entreprises concourant à la mise en oeuvre des techniques du spectacle et de l'événement directement liées à la scène. Le terme « événement » désigne l'ensemble des manifestations qui, sans être un spectacle au sens culturel du terme, visent à la réalisation d'une présentation devant un public et en utilisant des techniques habituellement dévolues à la scène.

Les techniques mises en oeuvre concernent des domaines aussi divers que : l'image, le son, la vidéo, le maquillage, les décors, les costumes, les effets spéciaux, la pyrotechnie, etc. La liste énumérée dans le texte conventionnel n'est pas exhaustive et anticipe l'arrivée de technique nouvelle. La prestation technique du spectacle vivant ne comprend pas les équipes affectées en permanence à un lieu fixe de spectacle (théâtre, salle de concert). Ceux-ci dépendent d'autres textes conventionnels.

Section 2 : les salariés concernés

Article 1.2

Les salariés en CDI, CDD ou CDD d'usage sont concernés par le texte conventionnel. Aucune distinction n'est à opérer parmi ces différentes populations. Seuls sont exclus de cet accord les artistes interprètes dans leurs activités de doublage qui bénéficient d'accords spécifiques. (voir tableau)

Section 3 : convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec un champ conventionnel voisin

Article 1.3

Ce dispositif organise la répartition des règles d'origines conventionnelles en cas de réalisation par l'employeur d'une prestation qui ne participe pas de son activité principale. Cette organisation, dérogoire au droit commun, tente de maîtriser les aspects de concurrence entre les différents secteurs du spectacle.

Article 1.3.1

A) convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production Audiovisuelle

Nous avons indiqué précédemment que la qualification de producteur audiovisuel était liée à la présence de trois conditions : l'initiative de la réalisation du programme ou de l'œuvre, la prise d'un risque financier et la détention des droits d'exploitation du programme ou de l'œuvre. Il arrive que des entreprises techniques se voient octroyer des droits d'exploitation pour rétribuer un apport en industrie ou un geste commercial important. Dans ce cas, l'entreprise se rapproche du statut de producteur. Il est apparu important au rédacteur de la convention de traiter de ce cas particulier. Ainsi le texte prévoit que lorsque l'entreprise participe en tant que producteur à l'opération globale, elle se voit appliquer pour les salariés en CDD d'usage la convention collective de la production audiovisuelle, indépendamment de l'activité principale de l'entreprise.

Ce principe connaît une exception. L'entreprise technique, qui aura en échange d'un apport en industrie (four-niture de prestations ou de matériels) reçu des parts de coproduction, ne se verra pas reconnaître le statut de producteur dans le cadre de cette opération et appliquera la convention collective des entreprises techniques. L'apport en industrie ne peut à lui seul faire changer de statut l'entreprise si celle-ci n'exerce pas de fonction effective de production et n'assume aucune responsabilité financière dans l'opération. L'absence de prise de risque de la part de l'entreprise vis-à-vis de la réussite commerciale du programme est un élément déterminant et qualifiant.

B) Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production de films d'animation

Article 1.3

Cette disposition vise à traiter deux situations : les entreprises réalisant des effets visuels et les entreprises concourant à la réalisation d'un programme d'animation. Dans un premier temps, elle permet aux entreprises travaillant dans le domaine des effets visuels d'avoir recours aux définitions de fonction et à la grille de salaires telles que décrites dans la convention collective de la production de film d'animation pour l'ensemble de leurs salariés exerçant des fonctions techniques.

Cet article permet ensuite d'établir une règle dans le cas où une entreprise technique concourt à la réalisation effective d'un programme d'animation à proprement parler (dessin animé). Même si les conditions d'application de la convention de la prestation sont réunies, les personnels en CDD d'usage réalisant un programme d'animation se verront appliquer pour la définition de leurs fonctions, de leurs rémunérations et des conditions de conclusion de leurs contrats, les dispositions prévues par la convention de la production de film d'animation.

Ainsi, les salariés travaillant sur un même projet, indépendamment de la définition juridique de leur employeur, se verront appliquer un corps commun de dispositions issu de la convention de la production de film d'animation.

La limitation du nombre de CDD d'usage pour un même salarié travaillant sur la réalisation d'un film d'animation est applicable (cf. art 18 de la convention collective de la production de film d'animation).

A contrario, un mécanisme similaire existe pour les sociétés dépendant de la convention de l'animation et réalisant des prestations techniques audiovisuelles indépendantes d'un film d'animation. Dans ce cas, les salariés en CDD d'usage se verront appliquer le dispositif inclu dans la présente convention sur les fonctions, la rémunération et les conditions de conclusion du contrat. Ainsi ces entreprises devront notamment respecter l'exigence de certification prévue à l'article 4.3.1.

C) Convention applicable en cas de chevauchement d'activités avec la Production de spectacle vivant

Article 1.3.3

Le texte prévoit la situation de la double activité production et prestation de spectacle vivant. Lorsqu'une entreprise réalise alternativement les deux activités et constitue une entité juridique unique, elle doit disposer de la licence d'entrepreneur de spectacle (ordonnance de 1945) et de la certification ouvrant droit au recours au CDD d'usage (article 4.3.1 du texte).

Récapitulatif des champs d'applications des textes conventionnels

Tronc commun :
Convention collective des entreprises techniques
au service de la création et de l'événement

Accord collectif national
professionnel portant
diverses dispositions d'ordre
social spécifiques aux
entreprises techniques du
secteur audiovisuel

Tournage Réalisation
Post production
Effet visuel
Sous titrage et doublage
Loueur audiovisuel

Accord collectif national
professionnel portant
diverses dispositions
d'ordre social spécifiques
aux entreprises techniques
du spectacle vivant et de
l'événement

Régie générale
Plateau, Son, Lumière,
Image, Machinerie,
Pyrotechnie
Décors, Costumes,
Maquillage

Accord collectif national
professionnel portant
diverses dispositions
d'ordre social spécifiques
aux laboratoires
cinématographiques

Laboratoire de
développement argentique
de film cinématographique

TITRE II – LIBERTE CIVIQUE ET EGALITE

☑ 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

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

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

L'appartenance ou non à un syndicat ne peut être prise en considération pour toute décision relative à l'embauche, l'accès à la formation professionnelle, la conduite ou la répartition de travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

☑ 2.2 - Égalité – Non discrimination

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible.

Les entreprises s'obligent notamment à interdire toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, formation, affectation, qualification, classification, promotion professionnelle ou mutation quelles que soient les fonctions exercées par les salariés hommes ou femmes.

En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

« Conformément à l'article L 2241-9 du Code du travail, les négociations annuelles de salaires et quinquennales sur les classifications viseront à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 . »

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'orientation sexuelle, l'âge, l'exercice du droit de grève, l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, le handicap, l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, les mœurs ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement. Les conditions d'emploi, de travail, de formation et de promotion des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Aucun salarié ne peut être sanctionné ou lésé de quelque façon en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

COMMENTAIRE

Ce passage de la convention collective rappelle trois grands principes du droit du travail : liberté d'expression, liberté syndicale et non discrimination.

Ces principes sont intangibles et assurent un mode de fonctionnement normal au sein d'une entreprise.

Tout acte contrevenant aux libertés syndicales constitue un délit d'entrave puni d'un an d'emprisonnement et/ou de 3750 euros d'amende (article L 2146-1 du Code du travail).

De plus, l'attention des lecteurs est attirée sur les articles L 1132-1 à 1132-4 du Code du travail qui prohibe toute discrimination au travail. La personne s'estimant victime de discrimination doit présenter des éléments de fait laissant supposer la discrimination. C'est à la personne incriminée d'apporter les éléments prouvant l'absence de discrimination.

Derrière ce principe de non discrimination, c'est le principe « À travail égal, salaire égal » qui est sous entendu. Ainsi, tout salarié placé dans des conditions d'emplois similaires et réalisant un travail identique au sein d'un même employeur est fondé à recevoir un même niveau de rémunération. Ce principe est tempéré par le préalable d'identité de situation. Des éléments objectifs permettant d'établir une différenciation de poste de travail entre deux salariés peuvent conduire à une différence de traitement justifiable.

TITRE III – DIALOGUE SOCIAL

3.1 – Préambule

Le secteur de la prestation technique est caractérisé par un grand nombre de petites entreprises dont les effectifs, calculés conformément aux dispositions du Code du travail, ne dépassent pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel.

Pour ces entreprises, les parties aux présentes ont recherché le moyen de favoriser l'expression et le développement du dialogue social, notamment au travers d'un renforcement du rôle de la branche.

3.2 - Information sur le droit conventionnel applicable en entreprise

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

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et aux salariés mandatés.

L'employeur doit également tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'entreprise, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis portant mention du lieu où il est possible de les consulter.

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

3.3 – Institutions représentatives du personnel

3.3.1 - Délégués du personnel

Il est institué, conformément aux dispositions légales, des délégués du personnel dans les entreprises où sont occupés au moins onze salariés au sens de l'article L.2312-8, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non,

au cours des trois années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du mandat des délégués du personnel est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des délégués du personnel est fixée à trois ans.

3.3.2 - Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins cinquante salariés au sens de l'article L.2322-6, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, les attributions des membres du comité et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

La durée du mandat des membres du comité est fixée entre deux et quatre ans par accord collectif d'entreprise ou de groupe. A défaut d'accord, la durée des mandats des membres du comité est fixée à trois ans.

A défaut de dispositions conventionnelles plus favorables :

- le budget de fonctionnement est fixé à 0,2 % de la masse salariale de l'entreprise ;
- le budget des activités sociales et culturelles est fixé à 0,1 % de la masse salariale de l'entreprise.

« Nonobstant l'alinéa précédent, le budget des activités sociales et culturelles ne peut être inférieur au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le comité d'entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant glo-

bal des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie au premier alinéa. »

Ce minimum de financement ne saurait remettre automatiquement en cause les taux supérieurs en vigueur au sein des entreprises de la branche à la date d'extension de la présente convention collective.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au Comité d'Entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront satisfaire à celles relatives au Comité d'Entreprise.

Lorsqu'une unité économique et sociale regroupant au moins 50 salariés est reconnue par convention ou décision de justice entre plusieurs entités juridiquement distinctes, la mise en place d'un comité d'entreprise commun est obligatoire. L'UES est déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois, peuvent bénéficier d'une formation économique d'une durée maximale de cinq jours non imputable sur le congé de formation économique, sociale et syndicale. Cette formation peut être renouvelée lorsque les élus ont exercé leur mandat pendant six ans.

Cette formation est dispensée soit par des organismes figurant sur une liste arrêtée par le préfet de région, soit par des centres rattachés à des organisations syndicales, soit par des instituts spécialisés dont les listes sont également fixées par arrêté.

La durée du stage est prise sur le temps de travail et rémunérée comme tel par l'employeur.

Le financement de la formation et des frais de déplacement est pris en charge sur le budget de fonctionnement du comité d'entreprise.

3.3.3 - Prise en compte de l'effectif et conditions de participation aux élections professionnelles

Pour la détermination de l'effectif de référence, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- Les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps plein sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

- Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires effectués au cours des 12 mois précédents par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail.

« - Les salariés sous contrat à durée déterminée de droit commun ou d'usage

- les travailleurs mis à disposition par une entreprise extérieure, qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins un an,

- les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leurs jours de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents. Toutefois, ces salariés ne sont pas pris en compte dans l'effectif lorsqu'ils remplacent un salarié absent et dont le contrat est suspendu. »

Pour la détermination des conditions de participation aux élections professionnelles :

- Ne peuvent être électeurs, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, que les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de droit commun à la date du scrutin, travaillant dans l'entreprise depuis trois mois au moins.

- Ne peuvent être éligibles, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, que les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée de droit commun à la date du scrutin, travaillant dans l'entreprise depuis un an au moins.

- « les salariés mis à disposition et qui remplissent les conditions visées au troisième alinéa de l'article doivent bénéficier d'une ancienneté de douze mois continus dans l'entreprise utilisatrice pour être reconnus comme électeurs aux élections du comité d'entreprise et des délégués du personnel. Les salariés mis à disposition peuvent opter, pour l'exercice de son droit de vote, entre l'entreprise qui les emploie ou l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs et pour les seules élections des délégués du personnel, le salarié mis à disposition et remplissant les conditions visées au troisième alinéa de l'article

peut être éligible au sein de l'entreprise utilisatrice s'il y dispose d'une ancienneté continue de vingt quatre mois. Le salarié, dans cette situation, décide de réaliser son droit de candidature soit au sein de l'entreprise employeur soit de l'entreprise utilisatrice. »

- Par ailleurs, afin de tenir compte de la spécificité des titulaires de CDD d'usage et de la nécessité de les associer au dialogue social dans l'entreprise, les parties conviennent que ces salariés :

- Peuvent être électeurs, pour les élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils ont travaillé au moins 90 jours continus ou discontinus au cours des 12 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

- Peuvent être éligibles aux élections des membres du comité d'entreprise et des délégués du personnel, s'ils ont travaillé au moins 225 jours continus ou discontinus au cours des 18 mois précédant la date de la première convocation pour la négociation du protocole électoral.

Ces dispositions ne font toutefois pas obstacle à ce que des conditions d'électorat et d'éligibilité plus favorables soient conclues par accord d'entreprise ou d'établissement lors des négociations de protocoles pré-électorales.

3.3.4 - Moyens mis à la disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'Article L 2315-6 et 2315-7 du Code du Travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise, des délégués du personnel et du CHSCT un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions. Ce local peut être commun aux instances.

L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des Délégués du Personnel et du Comité d'entreprise ; dans le cas d'une Délégation Unique, un seul panneau sera instauré. Ces

panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

3.3.5 - Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel

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

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

Afin de lui garantir un parcours professionnel équitable, tout représentant élu devra bénéficier, à l'issue de son mandat et à sa demande, d'un entretien individuel qui sera l'occasion de vérifier le respect du principe de non discrimination.

3.4 - Conseillers de branche

Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de moins de 11 salariés, les parties conviennent de la mise en place, par la présente convention, de conseillers de branche.

3.4.1 - Désignation

Les conseillers de branche sont nommés pour deux ans par les organisations syndicales représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, à raison d'un conseiller par syndicat dans la limite de deux par fédération (l'un représentant le spectacle vivant et

l'autre l'audiovisuel). Cette désignation peut être modifiée à tout moment par les organisations syndicales de salariés.

Avant le 15 décembre de chaque année, chaque organisation syndicale de salariés en capacité de désigner un ou des conseillers de branche communique à l'organisation patronale en charge du secrétariat de la convention collective les noms de ses conseillers de branche pour l'année civile suivante.

3.4.2 - Missions

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les conseillers de branche ont pour mission :

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
 - de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle s'il est dument mandaté par le ou les salariés concernés ;
 - d'assurer l'information syndicale des salariés concernés ;
 - de jouer un rôle de représentation des salariés auprès de l'employeur en cas de litige individuel ou collectif lié à l'application de la présente convention ;
- La possibilité de saisir un conseiller de branche est une faculté ouverte aux salariés comme aux employeurs, les salariés conservant le droit de présenter eux-mêmes leurs observations à l'employeur ou à ses représentants.

3.4.3 - Fonctionnement collégial

Le collège des conseillers de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins une fois par an.

Il est réuni dès lors que la moitié au moins des conseillers de branche le demande.

Les conseillers doivent communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réu-

nions, une semaine au moins avant la date de la réunion.

3.4.4 - Publicité et information

Les noms et les coordonnées des conseillers de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises auprès desquelles ils exercent leur mandat.

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

3.4.5 - Financement

Le financement de l'activité des conseillers de branche est assuré par l'aide au paritarisme mentionné à l'article 3.9.

☒ 3.5 - Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est obligatoire si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fonctionne selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient, dès leur première désignation, dans les conditions de droit commun, de la formation nécessaire à l'exercice de leur fonction. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions que les membres desdits comités.

☒ 3.6 - Accords collectifs de travail

3.6.1 - Règles de conclusion et de

révision des conventions ou accords collectifs de travail

Les parties signataires conviennent que, « sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales impératives prévoyant expressément une possibilité de dérogation », il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne serait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprises dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

« La validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- La signature d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

- L'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants.

La validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- La signature d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30% des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants

- L'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections quel que soit le nombre de votants. »

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de conclusion des conventions ou accords collectifs de travail.

3.6.2 - Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser et normaliser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

- Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties entendent mettre en œuvre un premier dispositif permettant la négociation d'accords avec le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP) dans les conditions suivantes :

Le chef d'entreprise consulte le CE ou, à défaut, les DP, sur le principe et les modalités de la négociation qu'il envisage.

Les élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation.

« En cas d'acceptation, les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures (sur lequel ne s'impute pas les réunions de négociation) . »

L'accord, signé par un élu du personnel, doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise.

La convention ou l'accord n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par l'observatoire paritaire de la négociation collective dans les conditions prévues par l'article 3.7 de la présente convention.

- Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué

syndical et d'élu du personnel (avec PV de carence pour les entreprises relevant de l'obligation d'organiser des élections professionnelles), l'employeur peut négocier avec des salariés spécifiquement mandatés pour une négociation par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le chef d'entreprise ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Une copie de cette lettre sera simultanément adressée aux conseillers de branches.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information du syndicat mandant.

« Chaque mandaté bénéficie d'un crédit d'heures mensuel, fixé à 10 heures sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation . »

Le mandat prend fin :

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

Les accords conclus n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret 2005-64 du 28 janvier 2005. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin, de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

3.7 - Observatoire paritaire de la négociation collective

Un observatoire paritaire de la négociation collective est institué par la présente convention. Cet observatoire est une instance paritaire composée d'un collègue salarié et d'un collègue employeur :

- Le collègue salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, dans la limite de deux membres titulaires par fédération ;
- Le collègue employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

L'observatoire est impérativement saisi pour valider tout accord ou convention d'entreprise ou d'établissement négocié avec les élus du personnel conformément à l'article 3.6.2 de la présente convention.

D'une manière plus générale, et afin que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à l'observatoire.

3.8 – Droit syndical

3.8.1 – Section syndicale

« Conformément à l'article L 2142-1 nouveau du code du travail, une section syndicale peut être créée, dans l'entreprise ou l'établissement, par toutes organisations syndicales, ayant plusieurs adhérents dans l'entreprise ou l'établissement, et qui sont :

- Soit représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement,
- Soit affiliées à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel,
- Soit répondent aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui sont légalement constituées depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée. »

3.8.2 – Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins cinquante salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'article L.2143-12 du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article 3.3.1 de la présente Convention collective, les syndicats représentatifs « dans l'entreprise ou l'établissement » , peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

« Au terme de la loi du 21 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et à compter des élections postérieures à cette loi, la désignation du délégué syndical est modifiée comme suit :

- Dans les entreprises de moins de cinquante salariés, un syndicat représentatif au niveau de l'entreprise peut désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

- Dans les entreprises de plus de cinquante salariés, les organisations de salariés représentatives dans l'entreprise et ayant constitué une section syndicale peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux parmi les candidats aux élections professionnelles, qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants, dans les limites fixées à l'article L. 2143 – 12 du code du travail. A défaut et s'il ne reste plus dans l'entreprise de candidat ayant recueilli au moins 10% des suffrages, une organisation de salariés représentative peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement . »

3.8.3 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

En application de l'article L 3142-7 à L 3142-11 du Code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail. Ces congés seront régis par les dispositions du Titre V du Livre IV du Code du travail.

3.8.4 – Expression syndicale

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

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

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins une section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 3.6 de la présente Convention collective, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant des dites sections, en application des dispositions de l'article L.2142-3 à L 2142-9 du Code du travail.

3.8.5 – Négociations

Les organisations d'employeurs, et les organisations syndicales de salariés, représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche des entreprises techniques au service de la

création et de l'évènement, organiseront les négociations prévues à l'article L.2241-1 à L.2241-8 du Code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

3.9 – Financement du paritarisme

La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente Convention, est assurée par une contribution de 0,045% de la masse salariale (spectacle vivant et audiovisuel), répartie entre les seules organisations de salariés, ainsi que par des contributions complémentaires spécifiques au bénéfice des organisations d'employeurs dans des conditions définies par accords séparés.

En l'attente de critères permettant d'établir la représentativité syndicale dans la branche, la règle d'attribution des quotes-parts aux organisations syndicales de salariés est la suivante :

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche du spectacle vivant de la façon suivante :

- o CFE-CGC : 1/5ème
- o CFDT : 1/5ème
- o CFTC : 1/5ème
- o CGT : 1/5ème
- o CGT-FO : 1/5ème

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la sous-branche de l'audiovisuel (spectacle enregistré) de la façon suivante :

- o CFE-CGC : 1/6ème
- o CFDT : 1/6ème
- o CFTC : 1/6ème
- o CGT : 1/6ème
- o CGT-FO : 1/6ème
- o SNTPCT : 1/6ème

- 1/3 de la contribution visée ci-dessus est répartie entre les organisations syndicales représentatives dans la branche pour financer la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi ainsi que leur mission de conseil et de diffusion.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur de la présente convention pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

La collecte de financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base de la masse salariale constatée sur l'année civile passée.

L'ensemble des entreprises de la branche placées dans le champ de la présente Convention collective est assujetti à la cotisation de financement du paritarisme.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel

Titre 5 bis : Financement du paritarisme

En complément de l'article 3.9 de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, la participation au financement des institutions représentatives par les entreprises relevant du champ du présent accord, est assurée par une contribution complémentaire de 0,045% de la masse salariale, répartie entre les seules organisations patronales.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement

Titre 4 : Financement du paritarisme

En complément de l'article 3.9 de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, la participation au financement des institutions représentatives par les entreprises relevant du champ du présent accord, est assurée par une contribution complémentaire de 0,045% de la masse salariale, répartie entre les seules organisations patronales.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

Titre 2 bis : Financement du paritarisme

ARTICLE 8 – Financement des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles du Comité d'entreprise est fixé à 1,2% de la masse salariale totale de l'entreprise.

En complément de l'article 3.9 de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, la participation au financement des institutions représentatives par les entreprises relevant du champ du présent accord, est assurée par une contribution complémentaire de 0,045% de la masse salariale, répartie entre les seules organisations patronales.

COMMENTAIRE

Le titre III de la convention collective traite de l'ensemble des règles du dialogue social au niveau de la branche et de l'entreprise. Ces règles ont été largement modifiées par la loi Démocratie Sociale du 20 août 2008. Ces innovations législatives ont rendu pour partie obsolète les dispositions négociées par les partenaires sociaux. Afin d'amender le texte et de le rendre de nouveau conforme à la loi, un avenant fut signé le 30 juin 2009. C'est un texte pleinement applicable qui a été ainsi mis à la disposition des entreprises. Les dispositions destinées à l'entreprise seront d'abord étudiées, ensuite viendront celles destinées à la branche toute entière.

Article 3.2

Section 1 : le dialogue social dans l'entreprise
A) publicité de la convention collective

L'article L 2262-5 du Code du travail impose de définir, par accord de branche, les modalités d'information des salariés et des représentants du personnel sur les conventions collectives applicables en entreprise. Ainsi le texte de la convention détaille ces modalités. A l'attention des salariés, l'employeur doit afficher un avis dans l'entreprise mentionnant qu'un exemplaire du texte conventionnel est laissé à la consultation. Concernant les représentants du personnel, l'employeur doit leur remettre les textes applicables. Il est recommandé de faire signer une décharge lors de la remise. La convention précise que l'ensemble des bulletins de paie doit mentionner le nom de la convention collective applicable (article R 3243-1 du Code du travail).

Article 3.3.1

B) représentation élue du personnel

Seront étudiés ici les principaux aménagements apportés par le texte de la convention collective aux règles régissant les représentants du personnel.

1) les Délégués du personnel

Le texte de la convention collective rappelle dans les grandes lignes les obligations de l'employeur en matière de délégation du personnel. Le seul aménagement conventionnel de la loi concerne la durée des mandats : trois ans, sauf accord d'entreprise variant les durées entre deux et quatre ans.

Article 3.3.2

2) le Comité d'entreprise

À l'image des dispositions sur la délégation du personnel, le texte de la convention rappelle les principes organisant le comité d'entreprise et ajoute trois précisions techniques.

a) budget du comité d'entreprise

Concernant le budget du comité d'entreprise, le texte fixe un budget minimum concernant les activités sociales et culturelles (0,1% de la masse salariale). Cette précision est importante car la loi ne fixe pas de seuil, laissant l'évaluation du budget à l'entreprise. Ce dispositif n'interdit pas à l'employeur de répartir plus de moyen financier pour ces activités. De même, en cas de dotations supérieures antérieurement prévues, l'employeur ne peut réduire le budget du comité d'entreprise à hauteur du minimum prévu dans la convention collective. Attention : pour le secteur des laboratoires cinématographique, le budget minimum des activités sociales et culturelles est porté à 1,2 % de la masse salariale de l'entreprise.

b) durée des mandats

Les salariés en CDI, CDD ou CDD d'usage sont concernés par le texte conventionnel. Aucune distinction n'est à opérer parmi ces différentes populations. Seuls sont exclus de cet accord les artistes interprètes dans leurs activités de doublage qui bénéficient d'accords spécifiques.

c) formation des élus

À propos de la formation des membres du comité d'entreprise, la convention rappelle qu'ils ont droit à une formation économique devant leur permettre d'exercer leur fonction. Contrairement au dispositif légal, le texte n'impute pas cette formation sur le congé de formation économique sociale et syndicale prévu pour l'ensemble des élus. L'employeur doit prendre en charge les salaires versés lors de cette formation sans pouvoir les imputer sur le plan de formation de l'entreprise. Le coût de la formation en elle-même est pris en charge par le budget du comité d'entreprise.

Article 3.3.3

3) décompte des effectifs et élections professionnelles

Le texte conventionnel rappelle le droit applicable pour la détermination de l'effectif. Au-delà de certain seuil, l'employeur est tenu de créer certaines institutions représentatives du personnel. Ces règles reprennent l'article L 1111 – 2 du Code du travail. Concernant les conditions d'électorat et d'éligibilité, la convention cite les dispositions des articles L 2324-14 et L 2324-15 du Code du travail. Ainsi, ne peuvent être électeur uniquement les salariés disposant de trois mois d'ancienneté dans l'entreprise et être éligible les salariés disposant d'un an d'ancienneté. La situation des salariés en CDD d'usage est traitée de façon différente. Ils peuvent être électeur à la condition de totaliser au minimum 90 jours de travail dans l'entreprise dans les 12 mois précédant la première convocation à la négociation du protocole électoral. Le salarié peut être alors en contrat ou dans une période d'inactivité. Pour pouvoir être éligible, le salarié doit cumuler 225 jours de travail dans l'entreprise dans les 18 derniers mois précédant la première convocation à la négociation du protocole électoral. Ce dispositif, dérogatoire au droit commun, doit permettre l'implication des salariés en CDD d'usage dans la vie de l'entreprise. Lors de la rédaction de l'avenant du 30 juin 2009, les partenaires sociaux ont souhaité apporter des précisions dans la convention collective sur la situation des salariés mis à disposition par une entreprise extérieure. Ceux-ci, traditionnellement peu représentés dans les entreprises soumises à la présente convention, ont la possibilité de participer à la vie de l'entreprise, s'ils satisfont à la condition d'ancienneté et de présence (au moins un an au sein de l'entreprise utilisatrice). Ainsi, ils sont comptabilisés dans le décompte de l'effectif au prorata de leurs durées de présence et ils peuvent participer aux élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise s'ils bénéficient de douze mois de présence continue dans l'entreprise. Il leur est par ailleurs possible de se présenter aux élections des délégués du personnel s'il dispose d'une ancienneté minimale de 24 mois continue dans l'entreprise. Le salarié mis à disposition, qui exerce ces droits politiques dans l'entreprise utilisatrice, ne peut plus les faire valoir au sein de son employeur. Il ne peut, ainsi, voter ou être élu dans plusieurs entreprises.

Article 3.3.5

4) carrière professionnelle des représentants élus

La convention collective rappelle aux employeurs le principe de non discrimination des élus et représentants du personnel. Cette déclaration de droit est assortie d'une mesure positive : l'entretien de fin de mandat. Ce rendez-vous, entre l'employeur et l'ex représentant, doit permettre d'éviter toute discrimination. L'initiative de cette rencontre est laissée au salarié concerné qui exerce son droit s'il le juge opportun. Ce dispositif ne concerne que les représentants élus, les délégués syndicaux en sont exclus.

Article 3.6.1

C) négociation collective dans l'entreprise

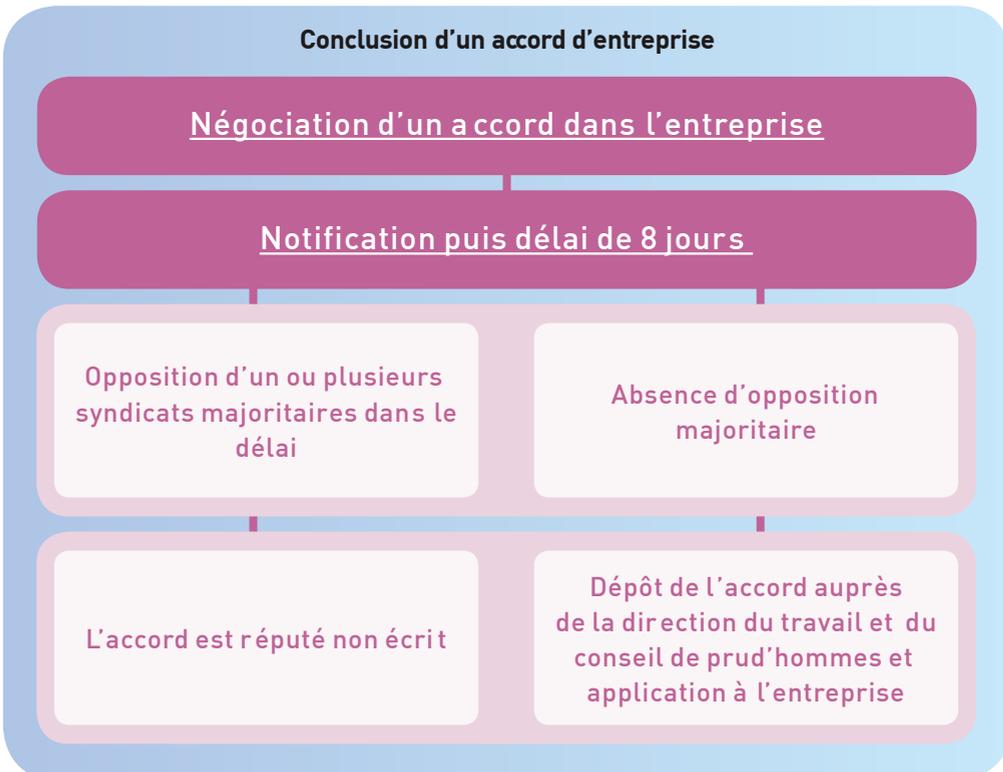
1) mode de conclusion des accords d'entreprise

L'article L 2232-12 du Code du travail régit les règles de validité de conclusion des accords d'entreprise. La loi du 4 mai 2004 permettait à un accord de branche ou professionnel étendu de choisir entre deux modes de conclusion.

Soit l'accord d'entreprise était signé par les organisations syndicales ayant la majorité des voix aux dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
 Soit l'accord était valide en l'absence d'opposition des organisations syndicales ayant obtenu la majorité des voix aux dernières élections du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.
 Le texte de la convention collective des entreprises techniques avait opté pour la seconde possibilité. Ces règles ont été modifiées par la loi Démocratie Sociale du 20 août 2008. L'avenant du 30 juin 2009 de la convention collective intègre cette modification.
 Ainsi et ce depuis le 1er janvier 2009, pour être valide, les accords d'entreprises doivent satisfaire à une double condition :

- Être signés par une ou plusieurs organisations syndicales ayant réuni au moins 30% des suffrages exprimés lors des dernières élections du comité d'entreprise (premier tour) ou à défaut de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnels.
- Ne pas être frappés d'opposition par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant réuni au moins 50% des suffrages exprimés.

L'opposition consiste en la présentation par écrit du désaccord d'une ou de plusieurs organisations syndicales. Elle est délivrée à l'ensemble des parties à la négociation à savoir l'employeur mais aussi les autres syndicats signataires de l'accord. Elle doit être réalisée dans un délai de huit jours à compter de la notification de l'accord à l'ensemble des organisations syndicales. A peine de nullité, l'opposition doit être motivée. L'organisation syndicale doit faire état des raisons de son désaccord. L'accord frappé d'une opposition valide est réputé non conclu. Il ne peut être appliqué dans l'entreprise par l'employeur.



Article 3.6.2

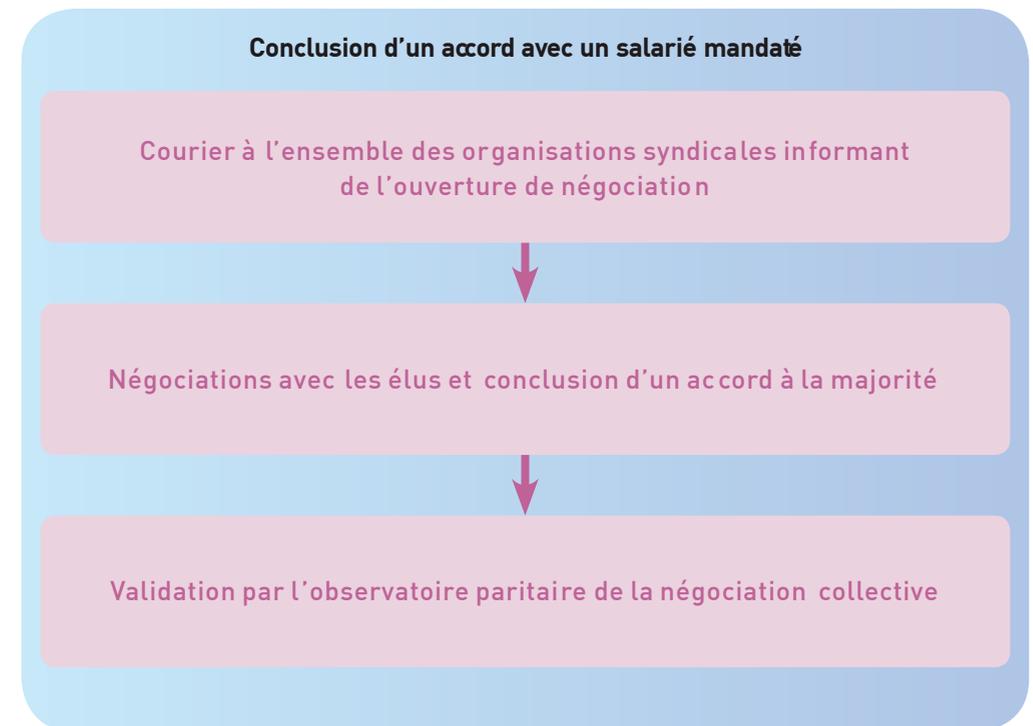
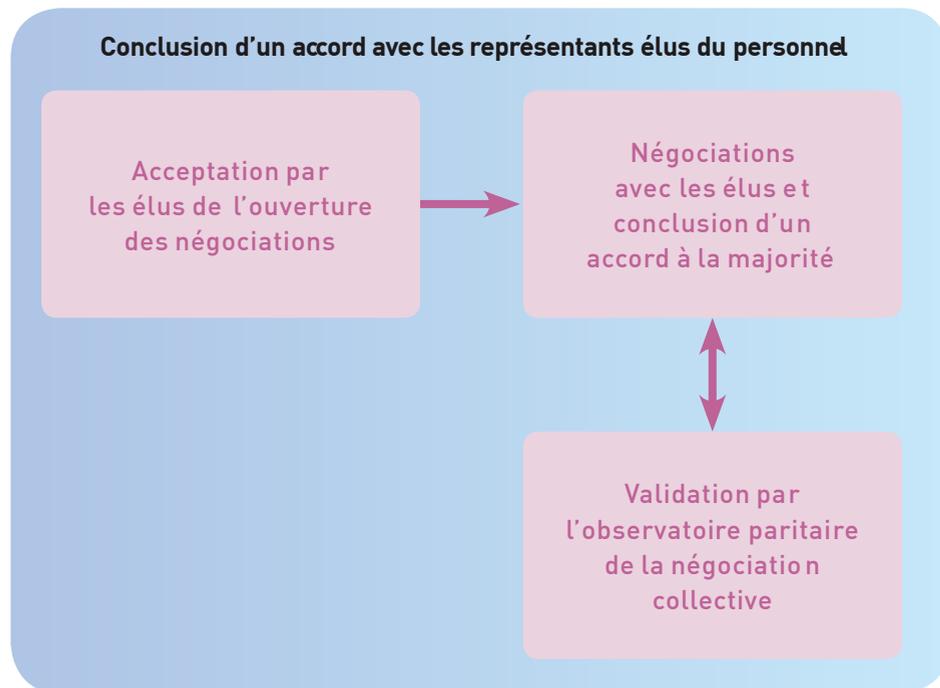
Dorénavant, les accords collectifs d'entreprise sont soumis à une double condition d'adhésion et d'absence d'opposition des syndicats de salariés reconnus représentatifs dans l'entreprise par la voie des élections aux institutions représentatives du personnel.
 La possibilité de conclure des accords dérogatoires a été aménagée par la convention collective. Ce type de dispositif permet à un accord d'entreprise d'aménager des dispositions moins favorables que ceux prévues par le texte de la convention. Cette possibilité est réservée uniquement dans les cas expressément prévus par le texte conventionnel ou par la loi.

2) négociation en l'absence de délégués syndicaux

L'article L 2232-21 du Code du travail permet à une convention collective de branche ou à un accord professionnel étendu d'aménager la négociation d'accord d'entreprise en l'absence de délégué syndical.
 En effet, les délégués syndicaux sont seuls habilités à négocier des accords en entreprise. Ce monopole légal est souvent préjudiciable aux petites et moyennes entreprises qui, si elles sont pourvues d'institution représentative du personnel, n'ont pas en leurs seins de délégués syndicaux.
 A compter du 1er janvier 2010, le préalable d'une convention collective de branche ouvrant la possibilité de négocier dans l'entreprise hors la présence de délégués syndicaux ne sera plus une nécessité. Ce faisant, le législateur a choisi de libérer au maximum les moyens de négociation dans l'entreprise.

Attention : La convention collective aménage deux possibilités : la conclusion d'un accord avec les représentants élus du personnel et la conclusion avec un salarié mandaté.

Ainsi en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel faisant office de délégué syndical, les employeurs peuvent négocier, dans les entreprises de moins de 200 salariés, avec les membres du comité d'entreprise élus, avec ou sans étiquette syndicale, ou dans les entreprises dépourvues de comité avec les délégués du personnel élus, avec ou sans étiquette syndicale.
 L'employeur doit, pour pouvoir engager la négociation informer les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et obtenir l'acceptation des élus de l'ouverture des discussions. Ainsi, leurs refus gèlent toute possibilité de conclure un accord.
 Les élus participants à la négociation bénéficient d'un crédit de dix heures par mois, qui doivent être consacrées à la préparation des réunions de négociation. Elles ne peuvent être affectées sur les temps des réunions en elles mêmes, qui sont considérées comme du temps de travail.
 L'accord conclu doit être accepté par les élus de l'entreprise, titulaires, représentant plus de la moitié des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles. De plus, l'accord doit être soumis à l'observatoire paritaire de la négociation collective qui le valide ou le refuse. L'accord qui ne serait pas validé ne pourrait être appliqué.
 Si l'entreprise ne dispose pas d'institution représentative du personnel, l'employeur peut négocier avec un salarié mandaté par une organisation syndicale. Pour ce faire, l'employeur doit adresser un courrier à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche (CGT, FO, CFDT, CFTC, CFE CGC, SNTPTCT pour les entreprises « audiovisuel ») les informant de sa volonté d'ouvrir des négociations sur un certain nombre de sujet clairement défini.
 Une fois cette procédure réalisée, un salarié peut obtenir d'une organisation un « mandatement » qui lui permettra de négocier et de conclure l'accord. Le salarié doit périodiquement rendre compte à l'organisation du déroulement de la négociation. Néanmoins, le salarié mandaté reste seul responsable du déroulement de la négociation et de la conclusion de l'accord. Il bénéficie durant son mandatement et douze mois après la fin de son mandat d'une protection analogue à celle des délégués syndicaux (en matière de licenciement notamment). Le mandat prend fin soit par le retrait de celui-ci par l'organisation, soit par l'échec des négociations, soit par la conclusion de l'accord.
 Pour être applicable, l'accord doit être soumis au vote des salariés. Ce n'est qu'une fois que l'accord est approuvé par une majorité de salarié qu'il entre en vigueur.



Article 3.8

D) délégués syndicaux et droit dans l'entreprise

Depuis l'entrée en vigueur de la loi Démocratie Sociale du 20 août 2009, le club des organisations pouvant créer une section syndicale est élargi. Ainsi et dorénavant, trois types d'organisation, disposant d'adhérents dans l'entreprise, peuvent constituer une section syndicale :

- les syndicats représentatifs dans l'entreprise au sens de la nouvelle loi
- les organisations affiliées à un syndicat représentatif au niveau national et interprofessionnel
- les organisations répondant aux critères suivants : ancienneté supérieur à 2 ans, indépendance, respect des valeurs républicaines, être établi sur un champ professionnel et géographique couvrant l'entreprise.

La section syndicale est l'unité de base de la représentation syndicale dans l'entreprise. Celle-ci, bien que dépourvue de la personnalité morale, assure la représentation des intérêts de ses membres au sein de l'entreprise.

L'employeur doit mettre à disposition des sections syndicales un panneau d'information libre d'affichage. L'emplacement de ce panneau doit être le fruit d'une décision contestée entre les représentants syndicaux et l'employeur.

Au sein de la section syndicale et dans les entreprises de 50 salariés ou plus, le ou les syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent désigner un ou plusieurs délégués syndicaux. Ceux-ci ont un rôle de revendication au sein de l'entreprise et bénéficient d'un monopole de négociation des accords d'entreprise. Le texte de la convention, conformément aux dispositions légales, prévoit la possibilité, dans les entreprises de moins de 50 salariés, de désigner un délégué du personnel comme délégué syndical. Ce cumul de fonction présente l'avantage d'assouplir les conditions de conclusion des accords d'entreprise. Il n'ouvre pas droit à

un crédit supplémentaire d'heures.

La loi du 20 août 2009 en modifiant la notion de syndicat représentatif dans l'entreprise a introduit de nouvelles règles de désignation des délégués syndicaux. Celles-ci commenceront à s'appliquer à mesure que des élections postérieures à la date du 21 août 2008 auront lieu dans l'entreprise. Le délégué devra obligatoirement être choisi parmi les candidats aux élections ayant recueilli au moins 10% des suffrages exprimés. A défaut de candidat ayant satisfait à la condition d'audience, le choix pourra se porter sur un autre candidat, ou à défaut sur les adhérents du syndicat au sein de l'entreprise. Cette modification législative impose donc une forme de ratification par les urnes des délégués syndicaux.

Section 2 : le dialogue social dans la branche professionnelle

Conscient de la difficulté d'établir un dialogue social pertinent au sein des PME, qui constituent une grande partie du secteur de la prestation technique, les rédacteurs de la convention ont souhaité créer des institutions au niveau de la branche.

A) les conseillers de branche

Article 3.4

L'article 3.4 de la convention crée une instance de représentation syndicale dans la branche. L'idée est de pouvoir organiser le dialogue social dans des entreprises dépourvues de représentation syndicale et/ou du personnel (cas des entreprises de moins de 11 salariés).

Le fonctionnement de cette instance est double : individuel et collégial.

1) un conseiller individuel

Les conseillers de branche sont désignés par les organisations représentatives dans le champ d'application de la

convention collective à raison d'au maximum deux par fédération (un représentant de l'audiovisuel et un pour le spectacle vivant). Ainsi au maximum, il y a 11 conseillers (2 pour la CFE CGC, CFTD, CFTC, CGT, CGT FO, un pour le SNTPCT représentatif uniquement dans le secteur audiovisuel). Chaque organisation désigne son ou ses conseillers pour deux ans. L'organisation peut révoquer à tout moment le conseiller. Dans un souci de communication, les organisations devront informer les organisations patronales du nom et des coordonnées des conseillers nommés. Les conseillers ont trois missions principales.

a) représentation des salariés

La première mission est d'être le porte-parole des salariés pour présenter à l'employeur toute forme de réclamations liées à l'application du droit dans l'entreprise. Le corollaire de cette mission est de représenter les salariés auprès de l'employeur en cas de litige pour l'application de la convention collective. Le conseiller de branche ne peut intervenir en tant que médiateur sur un conflit impliquant l'application d'une règle de droit issue d'une source différente (exemple : litige sur l'application de règles de sécurité dans l'entreprise). A l'inverse, il semble que le conseiller de branche puisse assister ou représenter un ou des salariés dans une action auprès du conseil de Prud'hommes (art R 1453 – 2 du Code du travail).

b) information de l'inspection du travail

La deuxième mission du conseiller est de saisir l'inspection du travail en cas de plainte ou d'observation. Cette action est limitée. Le conseiller ne peut s'auto-saisir, il doit être sollicité par le salarié qui doit le mandater à cet effet.

c) information syndicale

La dernière mission est un rôle d'information syndicale. Le conseiller informe les salariés de leur droit et de l'action syndicale.

La convention laisse la possibilité à l'employeur de saisir le conseiller. Cette possibilité est toutefois marginale et peut paraître en contradiction avec les missions de celui-ci.

Ainsi le conseiller de branche reprend des attributions tantôt dévolues au délégué du personnel et tantôt au délégué syndical. Aucune incompatibilité n'est définie entre cette fonction et les autres des institutions représentatives du personnel. Le conseiller ne bénéficie d'aucun crédit d'heures spécifique et est amené à réaliser sa mission en dehors de ses activités professionnelles.

2) une institution collégiale

Les organisations employeurs doivent réunir le collège des conseillers au moins une fois par an. Cette réunion est possible également à l'initiative de la moitié des membres du collège. Les conseillers sont maîtres de leur ordre du jour et doivent indiquer les sujets à aborder lors de la réunion. L'instance collégiale n'a pas d'attribution propre, si ce n'est celle de dialoguer.

Attention : Pour réaliser leurs missions, les délégués de branche ne disposent d'aucun droit d'investigation ou d'enquête. L'accès à l'entreprise ne peut s'effectuer qu'avec l'accord du chef d'entreprise ou de son représentant. En aucun cas, le délégué ne peut se substituer à l'inspection du travail.

B) observatoire paritaire de la négociation collective

Le principal rôle de l'observatoire est de valider les accords d'entreprises conclus par les élus du personnel (Comité d'entreprise ou Délégué du personnel). Tout texte ne recueillant pas cette validation ne peut être appliqué. L'observatoire examine par ailleurs l'ensemble des accords conclus dans la branche. Dans ce cas, l'observatoire

joue un rôle de veille juridique et constate les pratiques de négociation. L'observatoire est un organisme paritaire composé de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeur en nombre égaux.

La représentation dans l'entreprise

Type de représentation	Section syndicale	Délégué du personnel	Délégué syndical	Comité d'entreprise	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
Seuil	Peu importe le nombre de salariés	Au moins 11 salariés occupés sur 12 mois durant les 3 années précédentes	Au moins 50 salariés occupés sur 12 mois durant les 3 années précédentes	Au moins 50 salariés occupés sur 12 mois durant les 3 années précédentes	Au moins 50 salariés occupés sur 12 mois durant les 3 années précédentes
Missions	Représente les intérêts matériels et moraux de ses membres	Représente les salariés auprès du chef d'entreprise. Assure le rôle économique du CE en cas de carence de celui-ci. Assure le rôle du CHSCT en cas d'absence de celui-ci	Assure une mission de revendication syndicale auprès de l'employeur Participe à la négociation collective d'entreprise	Participe à la vie économique de l'entreprise en étant informé ou consulté par l'employeur. Assure une activité sociale et culturelle au sein de l'entreprise	Promotion de la prévention des risques professionnels. Consulter par l'employeur sur l'ensemble des questions de sécurité
Durée des fonctions	Sans objet	3 ans ou fixé par accord d'entreprise entre 2 et 4 ans	Désigné par un syndicat représentatif dans l'entreprise. Prend fin par le retrait de la désignation	3 ans ou fixé par accord d'entreprise entre 2 et 4 ans	Sans objet

TITRE IV – CONTRATS DE TRAVAIL

Dans les entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence.

Les particularismes du secteur et la singularité de certaines situations peuvent justifier cependant du recours à d'autres formes de contrat, et notamment au contrat à durée déterminée d'usage.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

☒ 4.1 - Contrat de travail à durée indéterminée

4.1.1 – Conclusion du contrat

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant.

L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement.
- le titre, la fonction, la qualité, la catégorie d'emploi ou classification en lesquels le salarié est occupé ;
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le travailleur a droit ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail applicable au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs

propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ou de la convention applicable en cas de chevauchement dans les cas prévus à l'article 1.3 de la présente convention ;

- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contre-signé par les parties.

4.1.2 – Période d'essai

« Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, celui-ci, engagé par contrat à durée indéterminée, est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité. La période d'essai doit être convenue par écrit.

La période d'essai est fixée comme suit :

- Salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois
- Salarié cadre de niveau 6 et 7 : 3 mois, renouvelable 3 mois
- Salarié cadre de niveau 8, 9 et 10 : 4 mois, renouvelable 3 mois

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par avis écrit et motivé, notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale, sous réserve du respect des périodes de préavis.

Dans le cas de rupture du contrat de travail, par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L 1221-25 du Code du travail, une période de préavis d'au moins :

- 1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- 2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- 3° Deux semaines après un mois de présence ;
- 4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de 48 heures. Ce préavis est ramené à 24 heures pour les personnes disposant d'une ancienneté inférieure à huit jours. »

4.1.3 - Rupture du contrat de travail à durée indéterminée

Les règles ci-après s'appliquent à la rupture des contrats de travail à durée indéterminée.

→ Durée de préavis

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

- Salarié non cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois
- Salarié non cadre ayant deux ans d'ancienneté et plus : 2 mois
- Salarié cadre : 3 mois

Ces durées de préavis sont majorées d'un mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

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

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

→ Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, est due au salarié après deux

années d'ancienneté par année ou fraction d'année de présence. L'ancienneté est appréciée à la date de notification du licenciement.

L'indemnité est calculée par tranche d'ancienneté, appréciée à la date de fin du préavis :

- 3/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10^e de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité ainsi calculée ne pourra être supérieure à douze fois le salaire de référence défini ci-après.

Le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité sera le salaire moyen brut des trois derniers mois d'activité. Toutefois si le salaire moyen des douze derniers mois d'activité y compris le 13^e mois éventuel et hors primes et/ou gratifications exceptionnelles, précédant le mois au cours duquel le licenciement a été notifié est plus avantageux, celui-ci sera retenu comme base de calcul.

→ Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge.

→ Départ à la retraite

« Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de son employeur, sous réserve de l'application des articles L 1237-5 du Code du travail, à un âge égal ou supérieur à soixante ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté (au minimum 5 ans) dans l'entreprise. Dans le cas d'une mise à la retraite (initiative de l'employeur), le salarié doit percevoir une indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 et dans les conditions de l'article R 1234-4 du Code du travail. Celle-ci sera fixée pour chaque salarié comme suit : »

- Pour le salarié ayant de 5 ans à 8 ans d'ancienneté inclus : 1 mois de salaire
- Pour le salarié ayant de 9 ans à 13 ans d'ancienneté inclus : 2 mois de salaire
- Pour le salarié ayant de 14 ans à 18 ans d'ancienneté inclus : 3 mois de salaire

- Pour le salarié ayant de 19 ans à 23 ans d'ancienneté inclus : 4 mois de salaire
- Pour le salarié ayant de 24 ans à 28 ans d'ancienneté inclus : 5 mois de salaire
- Pour le salarié ayant de 29 ans à 33 ans d'ancienneté inclus : 6 mois de salaire
- Pour le salarié ayant plus de 34 ans d'ancienneté révolue : 7 mois de salaire

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des douze derniers mois de présence de l'intéressé.

4.1.4 - Clause de non concurrence

La clause ci-après exposée s'applique aux CDI conclus à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention.

Dans les cas où la nature des missions confiées à un salarié le place en contact direct avec la clientèle ou lui donne accès à des données de gestion ou de technologie d'une particulière sensibilité, l'employeur peut prévoir, si la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, la mise en œuvre d'une clause de non-concurrence.

L'interdiction contractuelle de concurrence n'est valable, que pendant une durée maximale de 18 mois après la date de rupture effective du contrat de travail.

Le secteur territorial d'application et/ou la catégorie de clientèle visée doivent impérativement être précisés.

Durant toute la période d'exécution de la clause, l'employeur versera à l'ancien salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale, fonction de la nature, de la durée et de l'étendue géographique de l'interdiction de concurrence, dont le montant ne pourra être inférieur à 25% du salaire mensuel de base de l'intéressé.

Cette contrepartie financière a la nature d'un salaire ; elle est, à ce titre, soumise à cotisations.

L'indemnité, étant la contrepartie du respect de la clause de non-concurrence, cesse d'être due en cas de violation de ladite clause par l'ancien salarié, sans préjudice des dommages et intérêts qui pourront lui être réclamés par l'entreprise ainsi que de l'application d'une clause pénale éventuelle et de la condamnation sous astreinte à cesser l'activité exercée en violation de ladite clause.

Sous condition de prévenir le salarié dans les quinze jours suivant la notification de la rupture ou le terme du contrat à durée déterminée, par l'une ou l'autre des parties, l'employeur pourra dispenser l'intéressé, en toute ou partie, de l'exécution de la clause.

☒ 4.2 - Contrat à durée déterminée de droit commun

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun est effectué conformément aux dispositions du Code du travail.

☒ 4.3 - Contrat à durée déterminée d'usage

Le secteur de la prestation technique au service de la création et de l'évènement, est un secteur dans lequel il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L.1242-2 3ème du Code du travail.

Toutefois, les employeurs entendent réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où les particularités et les nécessités de l'activité le justifient.

4.3.1 - Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Le présent article précise les circonstances et fonctions pouvant justifier du recours à ce contrat, étant rappelé que les conditions d'engagement des artistes interprètes du doublage font l'objet de dispositions spécifiques annexées à la présente Convention (article 14).

Les employeurs s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin :

- de pourvoir à des emplois sans lien avec la conception, la fabrication de contenus, l'apparition à l'image et ou au son d'œuvres ou de programmes ;
- de pourvoir durablement à des emplois permanents au sens de l'article L.1242-1 du Code du travail ;



- de remplacer un salarié en grève lors d'un conflit du travail.

En particulier, tenant compte de la grande diversité des entreprises de prestations techniques, sont expressément exclues du recours aux CDD d'usage les activités liées :

- à toutes les fonctions administratives, commerciales et de gestion des entreprises ;
- au tirage et au développement des films photochimiques tous formats ;
- à l'activité d'exploitation des régies de diffusion ;
- à la restauration argentique de film photochimique et à leur stockage ;
- à l'ingénierie du spectacle et de l'évènement ;
- à la fabrication de matériel pour le négoce ;
- à la vente et à la représentation commerciale ;
- à la location de matériel dite de comptoir ;
- à la maintenance et l'entretien courant du matériel non directement lié à l'exploitation ;
- au montage et démontage de gradins ;
- à la décoration d'intérieur pour les particuliers ou les industriels.

D'une manière générale, il est convenu que le CDD d'usage suppose :

- que l'activité principale de l'entreprise relève des secteurs de l'audiovisuel, des spectacles et de l'action culturelle.

- que l'entreprise soit titulaire d'une certification professionnelle spécifique l'autorisant à conclure de tels contrats, distincte, le cas échéant, de la licence d'entrepreneur de spectacle. Nb : pour les secteurs professionnels, inclus dans le champ d'application de la présente convention, où une telle certification n'existe pas au jour de l'extension de la présente convention, les parties conviennent de consacrer l'année 2008 à la définition des critères, conditions et modalités de certification, dans un cadre paritaire, afin que l'ensemble des entreprises concernées soit en situation de s'y conformer au plus tard au 30 juin 2010).

- que le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, soit écrit et comporte la définition précise de son objet, tel que la référence de l'œuvre, de la manifestation ou du programme auquel il s'applique.

- qu'il soit d'usage constant de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée pour l'emploi concerné. A cet égard, il est précisé que l'« usage constant » s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou ex-

clusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'un même secteur d'activité un emploi pourvu en CDI puisse également l'être en CDD d'usage sous réserve des dispositions des articles 4.2.5 et des conditions de recours précitées ci-avant.

4.3.2 – Conclusion du CDD d'usage

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il comporte impérativement les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L1242-2 3ème du Code du Travail » ;

- l'identité des parties dont pour l'employeur la référence de certification professionnelle ;

- l'objet du recours aux CDD d'usage et, le cas échéant, le numéro d'objet ;

- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;

- l'existence d'une période d'essai si il y a lieu ;

- le titre de fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ;

- le lieu de travail ;

- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;

- la mention du fait que ledit contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée de travail du salarié au-delà des temps de travail maxima de la présente convention ;

- le salaire de base applicable ;

- l'existence de la présente convention collective, du règlement intérieur et des textes conventionnels applicables à l'entreprise ;

- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et cadre et à la caisse des congés spectacles ;

- les références d'organismes de protection sociale ;

- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit et contresigné par les parties.

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée d'usage, à condition d'en faire la mention expresse dans le contrat de travail. La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, à raison d'un jour travaillé par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite d'un mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà d'une semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

4.3.3 - Modalités de transformation des CDD d'usage en CDI

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er janvier suivant l'extension de la présente convention, tout salarié, employé régulièrement sous CDD d'usage dans les filières ci-après dénommées « spectacle vivant et événement » et « audiovisuelle », qui aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 152 jours et 1216 heures constaté sur une période de référence de deux années consécutives se verra proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat ne pourra recevoir une rémunération de base inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise pour la même fonction et à expérience professionnelle équivalente ou, à défaut, au minima conventionnel applicable aux collaborateurs permanents.

La « période de référence » s'entend des deux dernières années civiles révolues.

La proposition de CDI doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence

de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre de la période de référence.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation du courrier de demande. A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période de référence.

4.3.4 - Dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée sans transformation en CDI

Les salariés ayant collaboré pendant une longue durée, de manière continue, avec le même employeur, bénéficient de droits particuliers tels que décrits ci-après.

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

Lorsque cette condition est remplie sous réserve de l'application de l'article 4.3.3, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des sa-

lares perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensem-

ble des dispositions du présent accord.

L'ancienneté acquise par le salarié au cours de la période ayant fait l'objet du versement de l'indemnité de fin de collaboration ci-dessus définie ne pourra être prise en compte pour le calcul d'une nouvelle indemnité, de quelque nature qu'elle soit.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

ARTICLE 7 – Indemnité de licenciement

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 4.1.3 pour le paragraphe intitulé « indemnité de licenciement » de la Convention précitée à l'article 1.

Les salariés des entreprises, relevant du champ du présent accord bénéficieront des dispositions suivantes :

Il sera alloué aux salariés licenciés, sauf faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de six mois au maximum suivant le versement du solde de tout compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de

caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte qu'au prorata du temps de travail.

L'indemnité de licenciement est accordée aux salariés licenciés dans les conditions suivantes :

- 3/10^e de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10^e de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

En cas de licenciement, le salarié âgé de plus de 50 ans aura droit à une majoration égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté en vertu des paragraphes précédents. Cette majoration sera plafonnée en tout état de cause à trois mois de salaire. Ne peut toutefois prétendre à cette majoration :

- Le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur.
- Le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE; accord d'entreprise).
- Le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Dans tous les cas, l'indemnité versée aux salariés ne pourra excéder 10 mois de salaires majoration comprise.

COMMENTAIRE

Seront examinés ici les différents contrats de travail possibles dans la branche des entreprises techniques au service de la Création et de l'Événement.

Section 1 : le contrat à durée indéterminée

Article 4.1

Une déclaration de principe rappelle que le CDI reste le contrat de référence dans le secteur d'activité bien que les autres contrats soient tout aussi légitimes. Le CDI est le contrat de droit commun dans la législation française, il est présumé en l'absence d'écrit.

A) la naissance du contrat

Article 4.1.1

En ce qui concerne la rédaction de ce contrat, le texte de la convention prévoit un écrit et une liste de mentions obligatoires. Cependant, aucune sanction n'est prévue en cas de défaut de ces deux formalismes. Seule la nullité est envisageable. Celle-ci renverrait à une requalification en CDI, donc à la situation antérieure.

Plus intéressant est le traitement du lieu de travail qui est fait au point 4.4.1. En effet la convention stipule que : « le contrat doit préciser le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ».

La notion de site principal de rattachement constitue une innovation pour le secteur. Elle permet de considérer que des salariés ont plusieurs lieux de travail indépendants. Ce dispositif est particulièrement utile dans le déclenchement de frais de déplacement. En effet, si l'on admet que le salarié peut avoir plusieurs lieux de travail de façon simultanée, l'employeur n'est pas fondé à payer des indemnités de déplacement. La qualification de ce temps en temps de trajet est cependant limitée par une autre disposition (voir infra).

La règle entourant la période d'essai a été modifiée par l'avenant à la convention collective du 30 juin 2009. Initialement, la règle prévue par les partenaires sociaux était conforme à l'état du droit : 1 mois pour les non cadres, 3 mois pour les cadres. Les deux périodes étaient renouvelables une fois. La loi portant réforme du marché du travail du 25 juin 2008, prise en application de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, est venu modifier l'état du droit en la matière. A défaut de réaction des partenaires sociaux, la loi aurait purement et simplement remplacé les dispositions de la convention sur les périodes d'essai au 30 juin 2009.

Afin de maintenir la prévalence des normes négociés sur l'application du code du travail, les partenaires sociaux ont défini de nouvelles règles entourant les périodes d'essai.

Ainsi, les durées maximales sont de 1 mois pour les non cadres, 3 mois pour les cadres des niveaux 6 et 7, 4 mois pour les cadres des niveaux 8, 9 et 10. L'ensemble de ces périodes d'essai sont renouvelable une fois dans la limite de 7 mois pour les cadres de niveau 8, 9 et 10. Le renouvellement doit être prévu par le contrat de travail et être notifié au salarié par écrit. A défaut, il n'est pas possible d'imposer la prorogation.

Conformément à la loi, les périodes d'essai sont assorties de délais de préavis. Innovations de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, ils ont pour objet d'éviter les ruptures brutales des essais professionnels en aménageant, aux parties, des délais de prévenance. Ces délais s'intègrent à l'intérieur de la durée de la période d'essai et ne la prolongent pas. Ainsi, il a été convenu, dans la convention collective, que l'employeur, au cours ou à la résolution de la période d'essai, devra respecter une période de préavis de 24 heures en deçà de 8 jours de présence, de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence, de deux semaines après un mois de présence et d'un mois après trois mois de présence. Le salarié, souhaitant rompre son contrat sur la période d'essai, est aussi astreint à un préavis. Celui-ci est néanmoins plus court : 24 heures en deçà de huit jours de présence, 48 heures au dessous de cette ancienneté.



Article 4.1.3

B) la rupture du contrat

La rupture du CDI est encadrée par toute une série de règles.

1) les règles communes

La rupture du CDI, qu'elle soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur, doit respecter une période de préavis. Le préavis est une période minimale d'emploi précédant la rupture effective. Travaillée et rémunérée, elle permet aux parties de préparer leur séparation.

Cette durée est fonction du statut du salarié :

- Pour un salarié non cadre ayant moins de deux ans d'ancienneté : 1 mois
- Pour un salarié non cadre ayant plus de deux ans d'ancienneté : 2 mois
- Pour un salarié cadre : 3 mois

L'ensemble de ces durées est majoré d'un mois lorsque le salarié licencié a plus de 50 ans.

En cas de licenciement pour faute grave ou lourde, le préavis n'est pas obligatoire. La séparation peut être immédiate. La faute lourde ou grave rend le maintien dans l'emploi du salarié impossible en raison du trouble provoqué dans l'entreprise.

La partie qui ne respecte pas son obligation doit verser à l'autre partie une indemnité correspondant à la durée du préavis.

En cas de rupture par l'employeur, hors cas de licenciement pour faute lourde ou grave, le salarié peut s'absenter de son emploi pendant deux heures par jour pour trouver un nouvel emploi.

2) règles spécifiques

a) au licenciement

Le licenciement ouvre droit au bénéfice du salarié à une indemnité de licenciement. Celle-ci n'est pas due en cas de rupture pour faute grave ou lourde.

La convention collective a établi des indemnités de licenciement propres au champ professionnel. Ces règles se substituent aux règles légales en la matière sans pouvoir leurs être inférieur. La loi du 25 juin 2008 a modifié le taux et le régime légal des indemnités de licenciement. L'article L 1234-9, R 1234-1 et R 1234-2 du Code du travail disposent dorénavant que les indemnités de licenciement quelles qu'en soient la cause (motif personnel ou économique) ont un taux unique : un cinquième de mois par année d'ancienneté auquel s'ajoute deux quinzièmes par année au delà de dix ans. La condition d'ancienneté pour bénéficier de ces indemnités a été ramenée de deux ans à un an.

La convention collective dispose, quant à elle, que l'indemnité conventionnelle ne se verse que si le salarié totalise plus de deux ans d'ancienneté.

Le montant de cette indemnité est de 3/10ème de mois par années d'anciennetés jusqu'à 10 ans et de 5/10ème de mois par années d'anciennetés supérieures à 10 ans. Celle-ci est supérieure au régime légal. Néanmoins, du fait de la condition d'ancienneté et en application de la règle du « plus favorable », les salariés n'ayant pas deux ans d'ancienneté mais au moins un an révolu devront bénéficier du régime légal soit au moins un cinquième de mois.

L'indemnité conventionnelle ainsi calculée est plafonnée à 12 mois de salaires.

Le salaire de référence se calcule en réalisant soit la moyenne des trois derniers soit des 12 derniers mois de salaires (13ème mois inclus). Les primes de nature exceptionnelle (prime d'objectif, prime à l'initiative de l'employeur) ne sont pas prises en compte pour le calcul du salaire moyen. La formule la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

Attention : le secteur des laboratoires cinématographiques bénéficie de dispositions propres

Le montant de l'indemnité de licenciement obéit au même calcul que celui cité dans le tronc commun de l'accord. Cependant, certaines spécificités diffèrent des règles communes.

- Le salaire de référence servant de base au calcul est la moyenne des salaires des douze derniers mois ou le tiers des salaires versés lors des trois derniers mois. La formule retenue est la plus avantageuse pour le salarié. Contrairement au dispositif contenu dans le tronc commun de la convention collective, le calcul du salaire moyen inclut les primes annuelles (13e mois) et les primes exceptionnelles. Celles-ci sont comptabilisées au prorata du temps de travail et aussi étalées sur les trois ou douze derniers mois.
- En cas de licenciement pour raison économique, l'entreprise peut étaler les versements des indemnités sur six mois.
- Les salariés, âgés de plus de 50 ans, bénéficient d'une majoration d'indemnité de 3/10e de mois de salaires par année d'ancienneté. Cette majoration est plafonnée à trois mois de salaires.
- L'indemnité est plafonnée à 10 mois de salaires. Ce plafonnement concerne l'ensemble des indemnités versées, y compris les primes bénéficiant aux salariés de plus de 50 ans.

b) au départ à la retraite

Cette disposition vise les situations de départ à la retraite (initiative du salarié) et de mise à la retraite (initiative de l'employeur).

Ces modes de rupture du contrat déclenchent le versement d'une indemnité conventionnelle qui se substitue à l'indemnité légale. Son montant est fonction de l'ancienneté du salarié. Les salariés dont l'ancienneté est inférieure à 5 ans ne perçoivent aucune indemnité.

Le salaire de référence est calculé en calculant la moyenne des 12 derniers mois de présence du salarié, treizième mois inclus.

En cas de mise à la retraite par l'employeur, les indemnités conventionnelles peuvent s'avérer moins favorables que les indemnités légales. Cet état de fait est induit par la modification par la loi du 25 juin 2008 du taux de l'indemnité de licenciement sur lequel est adossée l'indemnité de mise à la retraite (article L 1237-7 du Code du travail). Dans cette hypothèse, l'employeur devra appliquer l'indemnité légale. Le tableau ci-dessous liste les situations où les différentes indemnités s'appliquent.

Tableau comparatif des indemnités légales et conventionnelles de mise à la retraite :

(en gras l'indemnité applicable)

Ancienneté	indemnité légale de mise à la retraite	Indemnité conventionnelle de retraite
1 an	2/10 de mois	0
2 ans	4/10 de mois	0
3 ans	6/10 de mois	0
4 ans	8/10 de mois	0
5 ans	1 mois	1 mois
6 ans	12/10 de mois	1 mois
7 ans	14/10 de mois	1 mois
8 ans	16/10 de mois	1 mois
9 ans	18/10 de mois	2 mois
10 ans	2 mois	2 mois
11 ans	2,33 mois	2 mois
12 ans	2,66 mois	2 mois
13 ans	3 mois	2 mois
14 ans	3,33 mois	3 mois
15 ans	3,66 mois	3 mois
16 ans	4 mois	3 mois

17 ans	4,33 mois	3 mois
18 ans	4,66 mois	3 mois
19 ans	5 mois	4 mois
20 ans	5,33 mois	4 mois
21 ans	5,66 mois	4 mois
22 ans	6 mois	4 mois
23 ans	6,33 mois	4 mois
24 ans	6,66 mois	5 mois
25 ans	7 mois	5 mois
26 ans	7,33 mois	5 mois
27 ans	7,66 mois	5 mois
28 ans	8 mois	5 mois
29 ans	8,33 mois	6 mois
30 ans	8,66 mois	6 mois
31 ans	9 mois	6 mois
32 ans	9,33 mois	6 mois
33 ans	9,66 mois	6 mois
34 ans	10 mois	7 mois

Article 4.1.4

c) la clause de non concurrence

Le dispositif contenu au sein du texte conventionnel ne s'applique qu'aux contrats à durée indéterminée conclus à compter de l'entrée en vigueur du texte. Les clauses contenues dans les contrats en cours ne sont astreintes qu'aux obligations du droit commun.

Le recours à une clause de non concurrence est permis dans deux cas.

D'une part la clause est ouverte pour les postes de nature commerciale ou entraînant un contact suivi avec la clientèle. Les situations visées sont celles des commerciaux, technico commerciaux, chargés d'affaires, chargés de production ou du suivi client.

D'autre part, les salariés traitant des informations de gestion stratégiques, un savoir faire ou une technologie particulière peuvent être soumis à une clause de non concurrence. Tel peut être le cas d'une personne travaillant au service Recherche et Développement ou technique de la société mais aussi du personnel assurant la gestion financière, juridique ou comptable pour peu que les informations auxquelles il a accès revêtent une importance stratégique.

Dans tous les cas, il convient de faire figurer au contrat de travail la nature des intérêts de l'entreprise que la clause est sensée protéger. Cette recommandation vise pour l'employeur à se constituer une preuve vis-à-vis d'un éventuel litige.

Conformément à la jurisprudence en vigueur, la convention impose que la clause soit limitée dans le temps et l'espace géographique. Concernant la limitation temporelle, le texte réduit la durée de l'interdiction de travail à 18 mois ce qui est inférieur à la pratique constatée (24 mois).

La rémunération de la clause de non concurrence doit être au minimum de 25% du salaire mensuel brut de base. Le mode de calcul, ainsi que les modalités de versement de la rémunération, doivent être précisés sur le contrat de travail. Le versement de cette indemnité est mensuel jusqu'à la fin du délai prévu par le texte (soit 18 mois). Contractuellement, les parties peuvent choisir un délai plus bref. L'indemnité, assimilée à un salaire, est soumise à cotisations sociales. Le juge analyse la juste rémunération de la clause et apprécie son caractère proportionné par rapport à l'emploi exercé et à la durée de l'interdiction de concurrence.

La convention précise que la rémunération de la clause de non concurrence n'est plus due en cas de manquement du salarié à son obligation de non concurrence. L'employeur se trouve ainsi délié de son obligation. En outre, il est rappelé que l'employeur est fondé à demander des dommages et intérêts en justice et de faire cesser le trouble sous astreinte si nécessaire. La clause de non concurrence peut aussi intégrer le recours à une clause pénale. Cette

disposition permet de définir au préalable le montant des indemnités de dommages et intérêts dues par le salarié de façon forfaitaire. Ce type de disposition a une vertu préventive importante et permet généralement de faire prendre conscience au salarié de la nature de son obligation.

L'employeur peut dispenser le salarié de son obligation de non concurrence et ainsi se délier de son obligation de paiement. Une procédure est à respecter. La dispense doit intervenir dans les 15 jours de la notification de la rupture ou du terme du contrat à durée indéterminée.

Section 2 : le contrat à durée déterminée

Article 4.2

Le texte conventionnel n'apporte aucune précision par rapport à la loi sur la conclusion des contrats à durée déterminée de droit commun. Supplanté dans la branche par le CDD d'usage, il n'en demeure pas moins le seul contrat limité dans le temps ouvert à l'ensemble des salariés.

A cette occasion, nous vous rappelons que le CDD de droit commun, à l'instar du CDD d'usage, peut ouvrir droit pour le salarié au bénéfice de l'annexe 8 (assurance chômage des intermittents du spectacle). Le règlement du régime est sur ce point formel. L'accès à ce dispositif est soumis à trois conditions :

- La conclusion d'un contrat à durée déterminée
- Le paiement de la sur-cotisation spécifique
- L'inscription du poste du salarié sur la liste des métiers éligibles et l'appartenance de l'entreprise à l'un des champs du spectacle.

Section 3 : le contrat à durée déterminée dit d'usage

Article 4.3

Cet article régit le recours au CDD d'usage dans le champ professionnel de la prestation technique, et justifie l'existence de ce contrat spécifique et déroge au droit commun. Mais, il limite également la pratique à des situations de travail particulières et à des postes en relation directe avec l'exploitation et la poursuite de l'activité. Le recours au contrat est encadré par une série de conditions qui seront étudiées dans cette partie.

Pour bien comprendre le mécanisme du CDD d'usage, il faut prendre conscience du caractère particulier de ce contrat par rapport au CDD de droit commun. En effet, si par nature un CDD ne peut pourvoir durablement à un poste dans l'entreprise, pour le CDD d'usage, la loi n'instaure aucune durée maximale de recours. La jurisprudence est actuellement fluctuante sur la portée de ce principe. Le but de la convention sur le sujet est de garantir la meilleure sécurité juridique possible aux entreprises du secteur en encadrant ce contrat.

Sous section 1 : conditions de conclusion du contrat

Article 4.3.1 et 4.3.2

A) conditions de fond

Pour recourir au CDD d'usage, trois conditions de fond sont nécessaires :

- Ne pas pourvoir à des emplois permanents dans l'entreprise par le CDD d'usage ;
- L'existence d'un usage constant de ne pas recourir à des contrats à durée indéterminée pour un emploi ;
- Le CDD d'usage ne doit pas permettre de remplacer un salarié en grève lors d'un conflit du travail.

Le CDD d'usage ne doit pas pourvoir à des emplois permanents dans l'entreprise. Cette condition est présente dans l'ensemble des contrats à durée déterminée. Ainsi, si un poste est pourvu à longueur d'année en CDD d'usage, il a vocation à être occupé par un salarié en CDI. Ce point peut servir de base à une action en requalification du contrat.

Depuis 2003, la jurisprudence semblait moins sévère par rapport à ce critère. En effet, la Cour de cassation avait précisé le rôle du juge dans un arrêt du 26 novembre 2003, affaire France 2 c/ Mohamed X. Dans cette affaire, un réalisateur était employé par France 2 en CDD d'usage depuis six années pour réaliser une émission religieuse.



Suite à un changement administratif, France 2 décida de ne plus avoir recours au service du réalisateur. Celui-ci intenta à la chaîne une action en requalification de son CDD d'usage en CDI. Cassant l'arrêt d'appel, la Cour de cassation décida que le juge devait rechercher si, pour un emploi et dans le secteur professionnel considéré, il est d'un usage constant de ne pas recourir au CDI sans que la durée du contrat influe sur la décision de requalification. Ainsi, le juge ne devait pas procéder à un contrôle d'opportunité sur le contrat mais seulement constater la pratique professionnelle du CDD d'usage.

Cette solution favorable à l'entreprise a été rapportée par deux arrêts récents : Soc, 23 janvier 2008, Calori c/ Sté SAM monégasque des ondes et Soc, 23 janvier 2008, AFPM et a c/ Lopez.

Ainsi la Cour de cassation est revenue sur sa solution antérieure à l'arrêt de 2003 en exigeant que la succession de CDD d'usage doit être motivée par « des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ».

Cette nouvelle exigence fait appel aux clauses 1 et 5 de l'accord cadre sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 (repris dans la directive communautaire du 28 juin 1999). Les juges ont relevé ce moyen d'office, c'est-à-dire hors de tout argumentaire allégué par les parties en présence. Il est curieux de constater que ce texte ne fut pas relevé en 2003.

Concrètement, cette nouvelle exigence permet au juge, lors d'un contentieux, de vérifier la justification du recours au CDD d'usage. Un contrôle d'opportunité sera réalisé et l'employeur devra établir le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Dans sa deuxième condition, le texte conventionnel reprend la définition de l'usage constant. Un usage constant s'assimile à un usage régulier, qui est effectivement constaté dans la profession. Sur ce point, la convention précise dans son titre VII l'ensemble des fonctions pour lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage. Ainsi, le texte vient consacrer la légitimité de ce type de contrat pour ces métiers. De plus, le recours régulier pour un poste à un CDD d'usage n'est pas exclusif des autres contrats (CDD de droit commun, CDI). En d'autres termes, à côté de salariés en CDD d'usage peuvent cohabiter pour un même poste des salariés en CDI ou CDD de droit commun.

La dernière condition est d'ordre plus général. En effet, selon un principe d'ordre public, aucun contrat de travail ne peut avoir pour effet de remplacer des salariés en grève.

B) conditions liées à l'activité de l'entreprise

Pour avoir recours au CDD d'usage dans le champ professionnel de la prestation technique, l'entreprise doit satisfaire à deux conditions.

D'une part, son activité principale doit relever du secteur de l'audiovisuel, des spectacles et de l'action culturelle. Par activité principale, il faut entendre l'activité qui représente la principale source de revenu de l'entreprise. Ainsi, une entreprise dont l'activité principale est sans rapport avec le secteur de l'audiovisuel, des spectacles et de l'action culturelle, même si elle est amenée à intervenir dans ce secteur, ne peut avoir recours au CDD d'usage.

D'autre part, l'entreprise doit être titulaire d'une certification spécifique qui autorise le recours au CDD d'usage. Pour les entreprises relevant de la branche du spectacle vivant, cette certification existe déjà : elle est distribuée par la commission du Label « Prestataire de Service du spectacle vivant » (www.labelspectacle.org). Pour les entreprises relevant de la branche audiovisuelle et du spectacle enregistré, cette certification n'existe pas encore mais devrait être active au plus tard au 30 juin 2010. Les négociations entre partenaires sociaux sur ce sujet se sont ouvertes en septembre 2009.

C) conditions liées aux tâches à réaliser

Le CDD d'usage ne peut pas être utilisé uniquement pour réaliser des activités ou des tâches particulières.

Ainsi la convention exclut du recours au CDD d'usage l'ensemble des emplois sans lien avec la conception, la fabrication de contenus, l'apparition à l'image et/ou au son d'œuvres ou de programmes. Le poste de travail doit avoir un lien avec une manifestation artistique ou spectaculaire, qu'elle soit vivante ou enregistrée.

La convention apporte des précisions sur ce point en excluant un certain nombre d'activités du recours au CDD d'usage :

- activité purement administrative et commerciale,
- activité de tirage de film photochimique,
- activité de l'ingénierie du spectacle et de l'événement,
- fabrication de matériel de négoce,
- vente et représentation commerciale,
- location de matériel dite de comptoir,
- maintenance et entretien courant de matériel non directement lié à l'exploitation,
- montage et démontage de gradins,
- décoration d'intérieur pour les particuliers et les industriels.

Attention : Les métiers non liés à une activité technique sont exclus. A l'intérieur des activités techniques, la maintenance et l'entretien de matériels non liés à la réalisation de l'événement ne peuvent faire l'objet d'un CDD d'usage. En revanche, les activités de maintenance réalisées sur du matériel d'exploitation ou lors d'une manifestation vivante ou enregistrée sont éligibles au CDD d'usage.

Afin d'éclaircir ce point, la convention en son titre VII indique de façon exhaustive la liste des métiers éligibles au CDD d'usage. Chacun des deux secteurs, spectacle vivant et spectacle enregistré, dispose d'une liste exhaustive.

D) condition de forme

Comme tout CDD, le CDD d'usage est un contrat formaliste. Il doit être constaté dans un écrit sous peine de nullité. Cet écrit doit contenir un certain nombre de mentions écrites obligatoires, sous peine de nullité.

Le contrat doit contenir la définition précise de son objet. L'objet est la manifestation support de la prestation. C'est un spectacle, un programme enregistré ou toute manifestation spectaculaire ou artistique.

1) mentions imposées par le droit commun du CDD

Le CDD d'usage doit répondre aux prescriptions de l'article L 1242-12 du Code du travail. La convention rappelle ces différents points.

- L'identité des parties, employeur et salarié. La convention précise que l'écrit doit comporter la référence de la certification professionnelle (numéro de label pour le spectacle vivant). En ce qui concerne le champ du spectacle enregistré pour lequel il n'existe aucune certification pour le moment, cette exigence est suspendue jusqu'en juin 2010 au plus tard.
- La date de début de contrat et sa durée minimale ou sa date de fin
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi du salarié
- Le salaire de base applicable
- La mention de la convention collective, des textes conventionnels applicables et du règlement intérieur.
- La référence aux caisses de retraite et aux organismes de protection sociale.

La sanction liée à l'absence d'une de ces mentions consiste traditionnellement en la requalification en CDI. Pour certaines mentions non essentielles au contrat de travail, la jurisprudence n'applique pas la requalification. Ainsi, l'absence de la mention de la convention collective ou des organismes de retraite et de prévoyance n'entraîne pas de sanction particulière (Soc, 26 octobre 1999, Bull. civ. V n°399).

2) mentions imposées par la convention collective

La convention impose quatre mentions :

- le lieu de travail,
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié,
- le respect des limites maximales de temps de travail prévues par la convention,
- le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Le texte de la convention n'impose pas de sanction liée au défaut de la mention. Le juge saisi d'un litige appliquerait le même principe que pour les mentions légales. Celles-ci n'étant pas indispensables et essentielles à la qualification du contrat de travail, leurs absences ne pourraient entraîner la requalification du contrat en CDI.

3) mention liée à la réglementation du CDD d'usage

La mention de la nature du contrat doit figurer sur l'écrit. La convention rappelle la formule type : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L 1242 -2 3° du Code du travail ».

Par souci de sécurité juridique, il convient de rajouter dans la rédaction du contrat que : « Dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement dont fait partie l'entreprise concernée et au sein même de l'entreprise, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI pour le poste concerné ».

4) mention de l'objet du contrat

La convention reprend l'obligation instituée par l'accord interbranche du 12 octobre 1998 dit « accord Michel ». Le contrat doit mentionner l'objet du recours aux CDD d'usage. La convention ajoute la mention du numéro d'objet mis en service par l'Unedic depuis avril 2008.

L'objet s'analyse comme la manifestation support de la prestation technique. Cette manifestation est un spectacle vivant ou enregistré ou tout autre événement spectaculaire ou artistique. (voir encadré *Le numéro d'objet page suivante*)

Article 4.3.3 **Sous section 2 : Modalité de transformation du CDD d'usage en CDI**

Ce dispositif vise à créer une possibilité de passage du CDD d'usage vers le CDI dès qu'un constat d'activité minimale du salarié aura été réalisé.

Attention : si au cours de deux années consécutives révolues, un salarié réalise plus de 152 jours ou 1216 heures de travail auprès d'un même employeur, l'employeur doit lui proposer un passage en contrat à durée indéterminée. Cette situation correspond à une personne ayant un haut niveau d'intervention dans l'entreprise. Sa présence ne le différencie pas d'un permanent de la structure et la question de son passage en CDI se pose, ne serait-ce qu'à titre organisationnel.

Les modalités de cette proposition sont précisément définies par le texte conventionnel.

Ainsi, l'employeur, dès qu'il a réalisé le constat cité plus haut, dispose de deux mois pour proposer un CDI au salarié. Cette proposition doit intervenir par lettre recommandée avec AR ou remis contre décharge.

A réception de ce courrier, le salarié dispose de 15 jours pour faire connaître sa réponse, qui doit intervenir par lettre recommandée avec AR ou remis contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus.

Dans le cas où l'employeur omettrait de réaliser une proposition une fois les conditions de réalisation constatées sous deux mois, le salarié dispose d'un délai de quatre mois pour solliciter son embauche en CDI. L'employeur doit répondre à cette demande sous 15 jours. Il est conseillé de respecter la forme de la lettre recommandée avec AR ou remise contre décharge.

Ce mécanisme présente l'intérêt d'organiser le passage du CDD d'usage vers le CDI et de donner une limite conventionnelle vis-à-vis d'une éventuelle requalification judiciaire. Ainsi, le texte de la convention précise qu'en cas de refus du salarié ou à l'expiration des délais (deux mois et quatre mois), aucune requalification en CDI n'est possible au titre de la période de référence. Ce mécanisme évacue l'hypothèse de requalification devant le juge prud'homale.

En bref : Le Numéro d'objet

Définition :

Le numéro d'objet est un code alpha numérique destiné à identifier un projet donné (spectacle, film ou vidéo...). Il participe à la lutte contre le travail illégal et à la moralisation des pratiques « assurance chômage ». Il est délivré par les Assedic lors de la déclaration préalable d'embauche.

Il est composé comme suit :

Année / N° Convention / Objet / Identifiant / Clef

Année : année d'émission : 09/10

N° convention : 8 à 9 conventions en définition : pour le secteur de la prestation technique, c'est le 04.

Objet : numéro recensant un type de prestation : A = spectacle enregistré, B = spectacle vivant

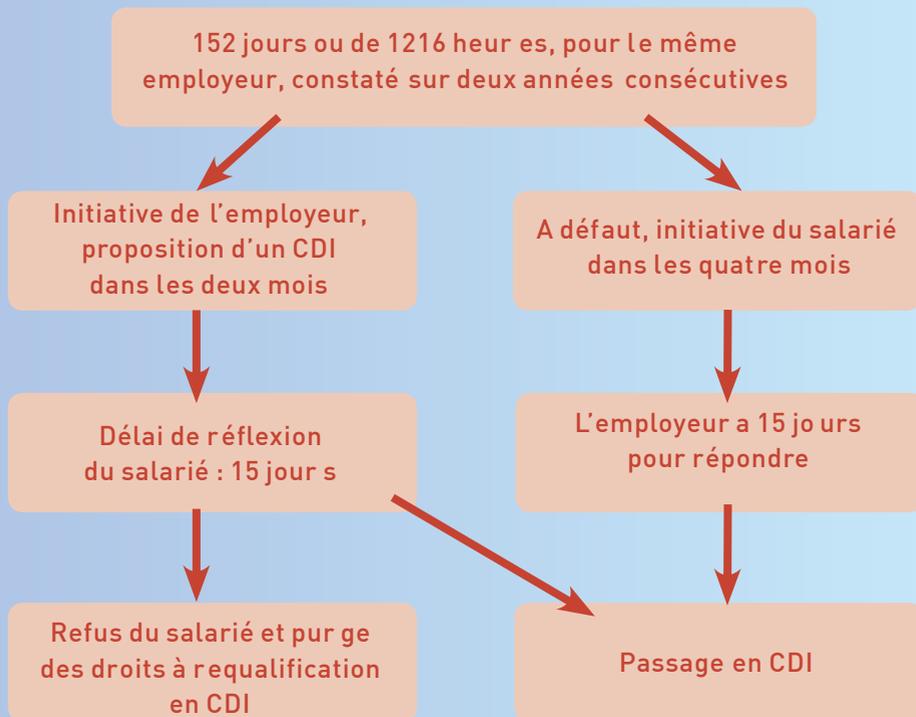
Identifiant : N° donnée par le CNCS pour la prestation

Clef : N° donnée par le CNCS verrouillant le système

Obligation :

Le numéro d'objet doit obligatoirement figurer sur l'AEM et la fiche de paie. L'absence du numéro sur l'AEM est sanctionnée par une pénalité de 7,5 euros par manquement sans qu'elle soit supérieure à 750 euros par mois. Rien n'est prévu, en revanche, en cas d'absence du numéro sur la fiche de paie.

La transformation d'un CDD d'usage en CDI



Article 4.3.4

Sous section 3 : dispositions spécifiques aux collaborations de longues durées

La convention reprend les dispositions de l'accord interbranche du 12 octobre 1998 (dit « accord Michel ») sur l'aménagement des fins de collaboration. L'objectif de ce texte est d'aménager la fin d'une série de contrats de longue durée d'un collaborateur en CDD d'usage au sein d'une même entreprise. Ce dispositif aménage une indemnité spécifique et une indemnisation du salarié dont l'employeur ne souhaite plus avoir recours. Cette indemnisation n'intervient pas lorsque le salarié a bénéficié d'une transformation de son CDD d'usage en CDI suivant le dispositif décrit à la précédente sous section.

A) salarié éligible au dispositif

Ce dispositif concerne les salariés ayant travaillé à plus de 70% pour un même employeur sur une période de 3 ans. Ce mécanisme ne remet pas en cause la validité des CDD d'usage conclus de façon successive au delà de la période de 3 ans.

B) obligation de l'employeur

L'employeur, qui n'entend pas proposer un nouveau contrat au salarié remplissant les conditions d'ancienneté susvisées, devra l'informer un mois avant la fin du dernier contrat. Le salarié au terme du dernier contrat aura droit au versement d'une indemnité correspondant à 20% de son salaire mensuel de base, par année de collaboration.

Le salaire mensuel servant de référence au calcul de l'indemnité correspond à l'ensemble des salaires perçus par le salarié durant la période d'emploi divisé par son temps de travail calculé en jours calendaire et multiplié par 30.

$$\text{Salaire mensuel de Base} = \frac{\text{ensemble des salaires de la période}}{\text{temps de travail en jours calendaire}} \times 30$$

C) sanction du non respect de l'information

Le défaut d'information du salarié dans un délai d'un mois est sanctionné par une indemnité égale à un mois de salaire du dernier contrat.

En bref : précision sur le CDD d'usage

Durée du contrat :

A l'opposé du CDD de droit commun et du contrat de travail temporaire, le CDD d'usage n'est encadré par aucune durée maximale (article L 1244-1 du Code du travail). De plus, entre deux contrats, aucune période de carence n'est à respecter, le salarié pouvant enchaîner plusieurs contrats successifs avec un même employeur (article L 1244-4).

Indemnité de précarité :

La fin d'un CDD de droit commun déclenche le paiement d'une indemnité de précarité qui est généralement de 10% de l'ensemble des salaires bruts perçus. Cette indemnité n'est pas due en cas de CDD d'usage.

Essai professionnel :

Il est possible d'intégrer une période d'essai dans un CDD d'usage. Elle doit être expressément prévue lors de la rédaction du contrat. La durée de cette période d'essai est d'un jour par semaine travaillée dans la limite de deux semaines pour les contrats inférieurs à six mois et d'un mois pour les contrats supérieurs à six mois (article L1242-10 du Code du travail). Le texte conventionnel précise que pour un contrat en deçà d'une durée d'une semaine, il n'y aura pas de période d'essai. La période d'essai pour un CDD ne peut se renouveler.

**Contrat de travail à durée déterminé d'usage en application
de l'article L 1242 -2 3° du Code du Travail :**

Entre les soussignés :

Entreprise Carpiquet Tournage

SA au capital de 250 000 euros, N° RCS : Paris

8 rue des Frères Lumière

75001 Paris

N° Urssaf :, N° Audiens :, Code NAF : 5912Z

N° de certification Label : 289 802 (obligatoire dans le spectacle vivant, obligatoire dans le spectacle audiovisuel à compter de juin 2009)

Représenté par M. Jean-Louis Responsable, Directeur des Ressources Humaines de la société

(Ci-après dénommée la société)

Et

M. Marc-Antoine Techos

Né le 23 avril 1975 à Lyon

Habitant au 25 rue Méliès à Paris

N° sécurité sociale : 1 75 04 69 785 050 47, N° Congés spectacle :

(Ci-après dénommer M .Techos)

La société et M. Techos sont ci après dénommer les parties.

Article 1 : engagement

M. Techos et la société Carpiquet Tournage conviennent de conclure un CDD d'usage pour le poste de Cadreur AV.

Le lieu de travail est : lieu de tournage situé sur le site de la société Carpiquet Tournage, 8 rue des Frères Lumière 75001 Paris

M. Techos déclare être libre de tout engagement. Il veillera à se conformer durant la durée de son contrat aux instructions et directives données par la société.

Le présent contrat est régi par les dispositions de l'article L 1242-1 et suivant du Code du travail ainsi que par *la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement et par l'Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel du 21 février 2008.*

M. Techos déclare, à la date de signature du contrat, avoir répondu à la convocation de la médecine du travail.

Article 2 : motif du contrat

Le Contrat à durée déterminée est conclu au titre de l'article L 1242-2 3° du Code du travail.

Dans la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement dont fait partie la société et au sein même de la société, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée pour le poste de Cadreur AV.

La convention collective du secteur autorise pour ce poste le recours au CDD d'usage.

Le contrat est conclu pour l'objet suivant : réalisation de l'émission « les étoiles du soir » enregistré sous le Numéro d'objet : 08 04 L 333 089547 26

Article 3 : durée du contrat

Le présent contrat est conclu à partir du 10 mars 2008 à 8h00 jusqu'au 13 mars 2008 inclus.

Il cesse de plein droit au terme indiqué sans préavis ni indemnité, en particulier indemnité de précarité.

Article 4 : durée du travail

Ledit contrat ne peut avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au-delà des temps de travail maxima de la présente convention.

La durée du travail quotidienne est portée à 10 heures.

Article 5 : convention de rémunération

Il est convenu entre la société et M. Techos une convention de rémunération de 208,62 euros par journée de 10 heures réalisée (soit 834,48 euros pour les quatre jours) conformément au Titre 2 de l'Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel du 21 février 2008.

Cette rémunération tient compte du minimum de base de 163,63 euros quotidien (8 heures de travail) et de la rémunération des deux heures supplémentaires soit 44,99 euros par jour.

Dans le cas où M. Techos réaliserait moins de 10 heures par jour, il gardera le bénéfice de la convention négociée.

Tout heure au-delà de la convention négociée sera majorée et payée conformément aux dispositions en vigueur.

Article 6 : période d'essai

Le contrat étant inférieur à une semaine, aucune période d'essai n'est prévue.

Article 7 : obligation réciproque

Les parties s'engagent à réaliser le présent contrat de bonne foi.

La société mettra à disposition de M. Techos tout matériel ou documents nécessaires à son travail.

M. Techos s'engage à ne pas divulguer tous les faits et informations dont il aurait pu avoir connaissance lors de la réalisation du contrat.

M. Techos restituera à la fin du contrat l'ensemble des documents ou matériels mis à sa disposition par la société.

En cas de maladie, M. Techos préviendra son responsable hiérarchique le plus rapidement possible.

Article 8 : divers

La société est dotée d'un règlement intérieur. Il en est remis une copie à M. Techos qui reconnaît s'y soumettre.

Les congés payés dus seront versés par les Congés Spectacles (7 rue Helder à Paris 9e)

L'organisme de protection sociale auquel est affilié M. Techos est: Audiens, 74 rue Jean Bleuzen 92 177 Vanves Cedex.

L'organisme de retraite complémentaire auquel est affilié M.Techos est : Audiens, 74 rue Jean Bleuzen 92 177 Vanves Cedex.

La déclaration préalable à l'embauche a été réalisée auprès de l'URSSAF de Paris, adresse.

Fait à Paris, le 7 mars 2008.

Pour la société
M. Jean-Louis Responsable

M. Marc-Antoine Techos

En italique : les mentions obligatoires au contrat

TITRE V – DUREE DU TRAVAIL

Le 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.

☒ 5.1 – Durées maximales du travail et repos quotidien

5.1.1 - Durée quotidienne

La durée quotidienne de travail effectif ne peut excéder 10 heures par jour.

Par exception, cette durée quotidienne peut être portée à 12 heures pour les personnels définis à l'article 5.5 :

- Pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et /ou les personnels ;
- Pour achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent.

5.1.2 - Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Par exception, la nécessité d'assurer la continuité de l'activité peut conduire, pour les personnels définis à l'article 5.5, à déroger au repos quotidien de 11 heures, sous réserve du respect d'un repos minimum de 9 heures.

Cette réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de deux fois par semaine civile ou trois fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

A défaut du respect des 11 heures consécutives de repos, chaque heure manquante est traitée en heure de récupération pour, au minimum, sa durée équivalente. Lorsque l'octroi de ce repos n'est pas possible, ces heures de repos manquantes font l'objet d'une contrepartie équivalente.

5.1.3 - Durée hebdomadaire

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

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine.

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

5.1.4 - Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

En raison des contraintes spécifiques aux entreprises techniques de la création et de l'évènement visées par le présent champ d'application, le travail du dimanche est rendu possible pour les personnels définis à l'article 5.5 sans que le salarié ne travaille plus de six jours d'affilée.

Les employeurs pourront décider que le repos hebdomadaire est donné par roulement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les entreprises qui souhaitent travailler en cycles continus peuvent recourir aux équipes de suppléance dans les modalités fixées par accord d'entreprise.

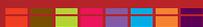
5.2 – Temps de trajet et de déplacement

5.2.1 – Temps de trajet

Le temps de trajet est le temps nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son ou ses lieux habituels de travail, ou en revenir. Le ou les lieux habituels de travail s'entendent comme étant tout site d'exploitation régulier de l'entreprise.

Dans les cas où le lieu de travail n'est pas un lieu habituel et que le temps usuel de trajet se trouve dépassé, le salarié bénéficie d'une contrepartie financière équivalente à son salaire horaire conventionnel de base.

Dans les situations où il n'existe pas de lieu habituel de travail, le temps de trajet est le temps



journalier nécessaire au salarié pour se rendre de son domicile à son lieu de prestation, ou en revenir, dans la limite de 2 heures par jour ou de 100 kilomètres (aller et retour, appréciés par référence à la porte de Paris la plus proche ou la périphérie urbaine en province). La durée de trajet excédentaire est assimilée à du temps de déplacement. « *Dans ce cas, la part du temps de trajet, qui coïncide avec l'horaire de travail du salarié, ne peut entraîner aucune perte de salaire.* »¹

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

5.2.2 – Temps de déplacement

Correspond à du déplacement professionnel tout déplacement entre deux lieux de travail au cours d'une même journée.

Le temps de déplacement professionnel est du temps de travail effectif.

5.2.3 – Temps de voyage

Correspond à du temps de voyage tout déplacement à l'initiative de l'employeur, préalable et postérieur à la période de travail objet du voyage, lorsque le salarié ne rentre pas à son domicile.

Le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif mais est indemnisé comme tel, dès la deuxième heure, dans la limite de 8 heures par période de 24 heures, sans pouvoir entraîner de perte de rémunération par rapport à l'horaire de travail.

Dans l'hypothèse d'exécution d'une prestation de travail durant ledit voyage, le temps de ce dernier est requalifié en temps de travail effectif.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente ou d'approche.

5.3 – Temps de pause, de repas et d'hébergement

Les temps de pause, de repas et d'hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.

Ces périodes ne sont pas incompatibles avec des interventions éventuelles et exceptionnelles demandées au salarié en cas de nécessité. Dans ce cas, les durées d'intervention sont décomptées en temps de travail effectif.

5.4 – Temps d'habillage et de déshabillagen

Le temps d'habillage et de déshabillage sur le lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif.

Lorsque le port d'une tenue de travail spécifique est imposé par une disposition législative ou réglementaire, par le règlement intérieur, par le contrat de travail ou par l'employeur, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et/ou de déshabillage est soit traité en temps de travail effectif, soit indemnisé sur la base d'une compensation financière forfaitaire.

Lorsque le travail effectué nécessite la prise d'une douche, le temps nécessaire à cette douche est du temps de travail effectif.

5.5 – Situations particulières

Les parties s'accordent sur la nécessité de tout mettre en œuvre pour limiter les durées de travail.

Pour autant, les signataires reconnaissent que les obligations inhérentes à l'absolue nécessité d'assurer la continuité de l'activité peuvent conduire au dépassement des durées maximum légales de travail.

En particulier, il est admis que certaines prestations, de par leur objet ou leurs conditions de réalisation peuvent contraindre à l'exercice de fortes amplitudes pouvant entraîner le dépassement des durées maximales de travail. Cette situation doit être considérée comme particulièrement exceptionnelle et faire l'objet d'une mise en garde vis-à-vis des producteurs et organisateurs de manifestations.

Toutefois tel peut être notamment le cas lorsque :

- L'objet de la prestation ne peut être défini dans sa durée (sports, directs, durée de représentations prolongées du fait de l'artiste, incidents techniques...);

- La dimension artistique de l'œuvre impose

¹ Avenant du 30 juin 2009

une continuité des équipes (doublage, post-production, représentations exceptionnellement longues...);

- Le degré de spécialisation du salarié ne permet pas son remplacement ;

- Les circonstances de la prestation obligent à son achèvement dans la continuité (utilisation d'un espace public ou privé, disponibilité d'artistes...);

- Les conditions de la prestation supposent un enchaînement durable des équipes affectées (grands événements sportifs ou culturels, manifestations).

Sont seuls concernés par ces situations exceptionnelles et visées par les dérogations afférentes ci-après, les personnels directement affectés aux prestations en cause et présents sur le site d'exploitation.

→ Temps de disponibilité indemnisé

L'activité de prestation technique se caractérise par la discontinuité de certaines prestations de travail en raison d'une forte segmentation des opérations au cours d'une même journée (montage, test, exploitation, démontage).

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

Ce mode opératoire génère des périodes de disponibilité sans activité opérationnelle, celles-ci étant d'autant plus longues que l'amplitude de la journée de travail l'est également. Ces temps de disponibilité ne comportent pas de travail effectif, mais la présence du salarié sur le lieu de prestation légitime qu'ils soient rémunérés, avec application de toutes les majorations afférentes prévues par la présente convention collective.

Sont concernées les fonctions suivantes :

Pour les prestations de l'audiovisuel :

- Cadreur AV ;
- Technicien de reportage ;
- Opérateur de prises de vues ;
- Chef opérateur son ;
- Chef opérateur de prises de vues AV ;
- Assistant son ;
- Opérateur du son ;
- Ingénieur du son ;
- Assistant de plateau AV ;
- Chef de plateau AV ;

- Electricien prise de vue/ pupitreur ;
- Chef électricien prise de vue ;
- Poursuiveur ;
- Riggers ;
- Groupiste flux AV ;
- Machiniste AV ;
- Chef machiniste AV ;
- Maquilleur ;
- Chef maquilleur ;
- Coiffeur ;
- Chef coiffeur ;
- Costumier ;
- Chef costumier ;
- Truquiste ;
- 1er assistant de réalisation AV ;
- 2ème assistant de réalisation AV ;
- Scripte AV ;
- Réalisateur AV ;
- Assistant de production AV ;
- Chargé de production AV ;
- Directeur de Production AV ;
- Chef monteur ;
- Monteur / Truquiste ;
- Opérateur synthétiseur ;
- Opérateur de simulation ;
- Ingénieur de la vision ;
- Opérateur magnétoscope / ralenti ;
- Opérateur serveur vidéo
- Assistant d'exploitation AV ;
- Technicien d'exploitation AV ;
- Chef d'équipement AV ;
- Machiniste ;
- Régisseur ;
- Infographistes.

Pour le spectacle vivant :

- Régisseur général
- Directeur technique
- Régisseur
- Responsable de chantier
- Technicien de scène / plateau
- Assistant technicien de scène / plateau
- Road
- Régisseur son
- Ingénieur de sonorisation
- Sonorisateur
- Technicien son
- Chef backliner
- Assistant sonorisateur

- Technicien instrument de musique / Backliner
- Eclairagiste
- Régisseur lumière
- Technicien lumière
- Pupitreur lumière SV
- Assistant lumière
- Régisseur structure
- Technicien de structure/constructeur
- Chef machiniste de scène/ Chef monteur de structure
- Machiniste de scène
- Assistant machiniste de scène/technicien de structure
- Technicien de maintenance en tournée / festival
- Echafaudagiste / Scaffoldeur
- Monteur de structures
- Réalisateur de SV
- Programmeur / Encodeur multimédia
- Pupitreur image monumentale
- Technicien de la vision SV
- Technicien vidéo projection
- Technicien image monumentale
- Opérateur de caméra SV
- Chargé de production SV
- Scripte SV
- Assistant vidéo SV
- Opérateur magnétoscope SV
- Assistant chef décorateur
- Chef constructeur de décor/machinerie
- Constructeur de machinerie/de décors
- Assistant constructeur de machinerie / décors
- Chef menuisier de décors
- Menuisier de décors
- Chef peintre décorateur
- Peintre décorateur
- Chef tapissier de théâtre
- Tapissier de théâtre
- Couturier
- Accessoiriste
- Chef de tir
- Technicien de pyrotechnie K4
- Artificier
- Chef électricien
- Electricien
- bloqueur
- Mécanicien groupman
- Assistant électricien
- Aide [scène/plateau, son, lumière, décors, costume]

Pour ces seules fonctions, il est convenu qu'une journée supérieure à 12 heures de temps de travail, dans la limite d'une amplitude de 15 heures, sera considérée comme être une journée de 12 heures de temps de travail effectif.

Dans cette hypothèse chaque heure effectuée au-delà de la 12ème donne lieu à une compensation dans les conditions définies ci après par l'article 5.7.2 de la présente convention.

Le recours à la notion de temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions de l'article L. 3121-9 du Code du travail. Il n'est possible que dans les circonstances et sous les conditions ci-après :

- Il est réservé aux opérations qui par nature imposent une continuité de l'activité. Il peut être appliqué, de manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

- Les dispositions prévues à la présente convention collective en matière de durée maximale quotidienne de travail, de repos quotidien, de durée maximale hebdomadaire de travail, de repos hebdomadaire, sont respectées. En outre, le temps total rémunéré (cumul du temps de travail effectif et du temps de disponibilité indemnisé) ne peut dépasser une durée hebdomadaire moyenne de 48 heures sur toute période de 12 semaines, ni 44 heures sur toute période de 4 mois.

- Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à deux fois par semaine civile pour un même salarié ou trois fois par période de 7 jours.

- Le plan de la journée est communiqué au salarié avant le début de chaque journée concernée.

- L'employeur s'oblige, dès lors que la distance séparant le lieu de prestation de la porte de Paris la plus proche (ou de la périphérie urbaine en province) est supérieure à 50 km, à assurer l'hébergement du salarié ou à organiser son retour. Le temps de disponibilité indemnisé est mentionné en tant que tel sur le bulletin de salaire.

En fonction de leur compétence, le comité d'entreprise, les délégués du personnel, les

conseillers de branche seront informés de la mise en application du dispositif défini au présent article.

☒ 5.6 - Organisation du travail des salariés permanents (CDI et CDD de droit commun)

Les dispositions de la présente section sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

5.6.1 – Horaire collectif

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

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène à l'intérieur de chaque établissement, département et/ou service et/ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

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

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- Les salariés à temps partiel ;
- Les salariés qui bénéficient d'un système d'horaires individualisés permettant à chacun de choisir ses heures d'arrivée et de départ dans le cadre de plages horaires déterminées (ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de trois heures par semaine, et d'un cumul de report de dix heures, conformément aux dispositions de l'article R 3122-2 du Code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures

supplémentaires) ;

- Les salariés relevant d'un régime de forfait tel que défini à l'article 5.6.3 ci-après.

5.6.2 - Organisation collective du travail

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

a) Fixation de la durée collective du temps de travail au-delà de la durée légale par attribution de jour de réduction du temps de travail (JRTT)

La durée collective hebdomadaire de travail peut être portée à un niveau supérieur à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie de l'attribution prorata-temporis de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRTT).

Lorsque la durée hebdomadaire d'une semaine isolée est supérieure à 39 heures ou lorsque la durée du travail constatée excède une durée annuelle de 1607 heures, les seules heures effectuées au-delà de ces durées sont des heures supplémentaires.

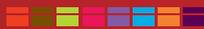
Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prises des JRTT sont fixées une semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixée une durée supérieure.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés exceptionnels et autorisations d'absence, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

Ne sont pas pris en compte, pour le calcul des



JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les jours de congé payé, les JRTT, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

A défaut de mise en place d'un compte épargne temps, les JRTT laissés à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. A défaut, ils seront perdus. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JRTT laissés à son initiative avant le 31 décembre, le solde de ces jours devra impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

La rémunération mensuelle est indépendante de la variation du nombre d'heures travaillées.

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

b) Convention de forfait d'heures supplémentaires

Dans le cas de contrats à durée déterminée de droit commun, la convention de forfait d'heures supplémentaires ne peut être proposée aux salariés titulaires d'un contrat inférieur à 2 mois.

Sous réserve de l'accord exprès de chaque salarié concerné, lorsque l'horaire de travail du salarié comporte l'accomplissement régulier d'heures supplémentaires, il peut être convenu une rémunération forfaitaire incluant dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires. « *La convention de forfait est rédigée par écrit.* »²

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre, si les heures supplémentaires in-

tégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majoration visées à la présente convention collective.

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

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

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

c) Annualisation

Le recours à la modulation du temps de travail par le principe de l'annualisation doit permettre aux entreprises de concilier les impératifs de l'activité, dans un secteur marqué par l'imprévisibilité et la forte variation des charges de travail, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi.

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

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

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

Sauf disposition contraire fixée par voie d'accord collectif, la période de référence est fixée du 1er janvier au 31 décembre. Lors de la première année de mise en œuvre, une période de référence inférieure peut exceptionnellement être retenue.

Sur ces bases, sauf accord d'entreprise pour retenir un plancher de modulation différent, l'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre

² Avenant du 30 juin 2009

dans les limites suivantes :

- L'horaire plancher hebdomadaire en période basse est fixé à 14 heures de travail effectif ;
- L'horaire hebdomadaire plafond en période haute est fixé à 46 heures de travail effectif. Toutefois, exceptionnellement, l'horaire hebdomadaire plafond peut être dépassé afin d'achever un travail urgent ou achever une prestation qui ne peut être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent. Les heures de dépassement sont alors des heures supplémentaires majorées de 50% dans les conditions de l'article 5.7.1.

Sous réserve d'avoir été conclus préalablement à la date de signature de la présente convention collective des accords d'entreprise peuvent prévoir des seuils et plafonds de modulation différents.

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

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

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

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

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

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

Lorsque des variations imprévues de la charge

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

Pour déterminer le taux applicable aux dites heures supplémentaires, il est calculé le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, en divisant le nombre d'heures dépassant le plafond annuel, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées ou récupérées en cours d'année, par le nombre de semaines travaillées.

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

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

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

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

période d'annualisation au-delà de la durée de travail prédéterminée.

Les entreprises ayant recours à l'annualisation et à la modulation du temps de travail veilleront à limiter le recours à des salariés sous contrat de travail temporaire dans les services concernés.

L'accord de modulation n'est pas applicable aux salariés intérimaires.

5.6.3 - Organisation individuelle du travail

Conformément à la législation en vigueur, l'employeur est tenu de mettre en place un dispositif permettant le suivi des heures réalisées par ses salariés.

a) Forfait en heures sur une base annuelle

Les salariés cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures.

Les salariés non cadres itinérants dont la durée du travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure une convention annuelle de forfait en heures.

Elle n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminé, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 3 mois.

« La mise en place d'une convention de forfait en heures suppose l'accord exprès du salarié et la rédaction d'un écrit. Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié, dans la limite de 1787 heures pour une année complète de travail (dont 180 d'heures supplémentaires rémunérées), sous réserve que le salarié ait acquis des droits complets en matière de congés. Le décompte se fait par année civile, ou prorata temporis pour des années incomplètes. »³

La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions de la présente convention collective, relatives aux durées maximales de travail et au repos.

3 Avenant du 30 juin 2009

L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des heures effectuées par le biais d'un document mensuel établi en double et approuvé par l'employeur et le salarié. La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu. Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, selon les règles définies par la présente Convention collective, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire de sorte que la rémunération versée au salarié au forfait soit au moins égale à la rémunération qu'il percevrait compte tenu de son salaire de base et des majorations dues au titre des heures supplémentaires.

b) Forfait en jours

Sous réserve de l'accord écrit de chaque salarié concerné, les conventions de forfaits sont applicables aux salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Dans cette hypothèse, la rémunération des salariés doit tenir compte des responsabilités et des sujétions confiées et ne peut être inférieure au salaire mensuel minimum brut de base de leur catégorie (niveau) majoré de 20%, sans pouvoir être inférieur au salaire mensuel minimum brut de base du niveau 4 majoré de 20%.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution.

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

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

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

à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

En application de ce régime, les salariés bénéficient annuellement de jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail (JRTT), en sus des congés payés, des jours de repos hebdomadaires et des jours fériés légaux selon le tableau ci-après :

Jours fériés tombant sur des jours (forfait 218 jours)	Nombre de jours RTT sur l'année ouvrés sur l'année (365 jours)
1	17
2	16
3	15
4	14
5	13
6	12
7	11
8	10
9	9
10	8
11	7

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

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

Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prises des JRTT sont fixées une semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

« Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. Le nombre de jour travaillés dans l'année ne peut être supérieur à

235 jours. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, sans qu'il puisse être inférieur à 10%. Un taux supérieur de majoration peut être convenu entre les parties aux contrats de travail »⁴

A défaut de mise en place d'un compte épargne temps, les JRTT laissés à l'initiative du salarié devront être pris avant le 31 décembre de l'année de leur acquisition. A défaut, ils seront perdus. Au cas où l'employeur n'aurait pas pu fixer la totalité des JRTT laissés à son initiative avant le 31 décembre, le solde de ces jours devra impérativement être pris avant le 31 mars de l'année suivante.

La rémunération mensuelle est indépendante de la variation du nombre de jours travaillés.

La conclusion d'une convention de forfait en jours, n'exclut pas le respect des dispositions de la présente convention collective relatives aux temps quotidien et hebdomadaire de repos.

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

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie une fois par an, à sa demande, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation du travail, la charge de travail qui en résulte et l'amplitude des journées.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos au titre de la réduction du temps de travail perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

La rémunération ne peut être réduite du fait d'une

4 Avenant du 30 juin 2009

mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

c) Forfait sans référence d'horaire

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

Sont seuls concernés les cadres dirigeants classés « hors catégorie » et les cadres de niveau 10 à qui sont confiées des responsabilités importantes dans l'organisation générale et la bonne marche de l'entreprise, notamment lorsque celle-ci est de petite taille.

Les salariés engagés sous CDD d'usage sont exclus du forfait sans référence d'horaire.

« À l'exception des dispositions relatives aux congés régis par le titre IV du Livre 1er de la troisième partie du Code de travail, aucune disposition relative à la réglementation de la durée du travail n'est applicable aux cadres relevant d'un forfait sans référence horaire. »⁵

5.7 - Heures supplémentaires & Majorations

5.7.1 – Heures supplémentaires

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

Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le cadre de droit commun d'appréciation des heures supplémentaires est la semaine civile, quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié. Le décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle (ou moyenne en cas d'annualisation) de travail effectif, ou assimilé comme tel, arrondie à la demi-heure supérieure.

5 Avenant du 30 juin 2009

Les heures supplémentaires hebdomadaires sont assorties des majorations suivantes :

- 25 % de la 36^{ème} jusqu'à la 43^{ème} heure ;
- 50 % à compter de la 44^{ème} heure.

Par exception, et compte tenu d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, pour les salariés engagés sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours dans la semaine civile, les conditions d'appréciation des majorations horaires sont celles prévues respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement et par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel.

5.7.2 – Majorations pour situations exceptionnelles

Quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, dans les situations visées à l'article 5.5 de la présente convention, chaque heure effectuée au-delà de la 12^{ème} donne lieu à une compensation spécifique, en relais des majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage et non cumulative avec les majorations pour heures supplémentaires des salariés permanents, sous forme de repos ou de rémunération. A titre d'illustration, des exemples sont donnés en annexe.

En raison d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, les modalités de cette compensation sont celles prévues respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement et par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel.

5.7.3 – Repos de remplacement

Avec l'accord express du salarié, tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

A défaut d'accord d'entreprise dérogatoire, la prise du repos de remplacement est possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

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

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

5.7.4 - Repos compensateur légal

Les droits à repos compensateur légal s'acquerraient conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les heures de repos compensateur légal sont assimilées à des heures de travail effectif.

La prise du repos compensateur est possible dès lors que le salarié a acquis 7 heures de repos et doit être opérée dans le délai maximum de 6 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert.

Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur légal peut, au terme de son contrat si celui-ci intervient avant l'échéance des 6 mois citée à l'alinéa précédent, demander à l'employeur de convertir ses droits au repos compensateur en indemnité. Lorsque le crédit de 7 heures n'est pas atteint, le repos compensateur est de droit remplacé au terme du contrat par une indemnité équivalente.

5.7.5 - Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur

la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos.

Ce contingent est réduit :

- A 180 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31h et un plafond de 39h)

- A 130 heures en cas de modulation du temps de travail, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le salarié qui le souhaite peut, sous réserve d'un accord exprès précisant la période d'application, effectuer des heures supplémentaires s'ajoutant au volume d'heures supplémentaires des contingents visés ci-dessus. La réalisation de ces heures supplémentaires ne peut conduire le salarié à dépasser les durées maximales du travail prévues par les dispositions de la présente convention.

☒ 5.8 - Travail du dimanche

Le traitement des heures de travail effectif du dimanche est prévu respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement, par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, par l'accord portant diverses dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques.

☒ 5.9 - Compte épargne-temps

Un compte épargne temps peut être institué dans tout ou partie d'entreprise ou d'établissement par accord collectif.

☒ 5.10 - Astreinte

Lorsque le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, il est considéré être en astreinte.

Sont seules visées par l'astreinte les fonctions en lien direct avec l'exploitation. Un accord ou, à défaut, une décision unilatérale de l'employeur

prise après information de l'inspection du travail, dresse la liste des fonctions éligibles aux astreintes et précise leur fréquence.

Lorsque le salarié doit intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de son intervention, temps de trajet inclus, est décomptée comme du travail effectif et rémunérée comme telle.

La journée d'astreinte est indemnisée sur la base de 25% du salaire journalier brut de base de l'intéressé.

5.11 - Travail de nuit

L'organisation du travail dans le secteur de la prestation technique du spectacle répond à des impératifs horaires particuliers. Le recours aux horaires de nuit pour certaines catégories de salariés en lien direct avec la prestation est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche et destiné à assurer la continuité des prestations techniques du spectacle vivant et enregistré.

5.11.1 – Horaires de nuit

Le présent article, prévoyant des contreparties au travail de nuit, ne vaut que pour l'exercice d'un travail de nuit occasionnel (travail de nuit en-deçà des seuils visés à l'article L. 3122-31 du Code du travail).

Conformément aux dispositions légales en vigueur pour les secteurs entrant dans le champ de la présente convention, hors le secteur des laboratoires, est considéré comme travail en horaires de nuit, tout travail effectué entre 24 heures et 6 heures.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25%. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires, heures de dépassement et compensation pour situation exceptionnelle).

5.11.2 – Travail régulier de nuit (hors secteur des laboratoires)

Est considéré comme travailleur régulier de nuit, tout salarié permanent qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins trois heures

de son travail quotidien durant la plage 24h – 6h.

- Soit accompli, au minimum 270 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de huit heures consécutives. Par exception, cette durée maximale quotidienne peut être portée à douze heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Néanmoins, cette durée peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

Tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie, au titre du repos compensateur, d'une journée de repos, majorée d'un repos complémentaire équivalent 2,2% du total des heures annuelles de nuit.

En outre, tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie d'une majoration au moins égale à 25% de son salaire de base calculée sur le nombre d'heures compris dans les horaires de nuit. Cette majoration ne se cumule pas avec les majorations d'horaires de nuit mais se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires).

Avant son affectation sur un poste de nuit, le travailleur de nuit est soumis à un examen médical spécifique. Il bénéficie, par la suite, d'une surveillance médicale semestrielle.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante le salarié peut demander de transférer son poste de nuit sur un poste de jour.

La considération du sexe ne peut être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;

- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;

- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

L'organisation des temps de pause sera déterminée au niveau de chaque entreprise recourant au travail de nuit. Ces temps de pause ne pour-

ront être inférieurs à 20 minutes par période de 6 heures.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel

Titre 3 Majorations spécifiques

Article 3.1 - Majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage

Pour les contrats sous CDD d'usage d'une durée inférieure à 5 jours sur une même semaine civile, les dépassements horaires sont payés sous la forme d'un complément journalier de salaire, assorti des majorations suivantes :

- 10 % les 9ème et 10ème heures ;
- 25 % les 11ème et 12ème heures.

Article 3.2 - Majorations pour situations exceptionnelles

Dans les situations visées à l'article 5.5.1 de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement, quelle que soit la nature du contrat de travail, chaque heure décomptée dans une même journée de travail au delà de la 12ème heure donne lieu à paiement ou récupération majorés de 75%.

Ces majorations spécifiques, en relais des majorations pour dépassements horaires des salariés sous CDD d'usage et non cumulative avec

les majorations pour heures supplémentaires des salariés permanents se cumulent avec les majorations pour travail du dimanche (article 4.1 du présent accord), pour travail du jour férié (article 5.1 du présent accord) et pour travail de nuit (article 5.11.1 de la Convention).

Titre 4 Majoration pour travail du dimanche

Le salaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 25%.

Titre 5 Indemnisation des jours fériés

A l'exception du 1er mai, les salariés sous CDI ou CDD de droit commun travaillant un jour férié, bénéficient d'un repos payé décalé à prendre dans une période de 21 jours précédent ou suivant le jour férié travaillé.

Les salariés employés sous CDD d'usage travaillant un jour férié bénéficient d'une majoration de 25%.

Les salariés travaillant le 1er mai, quel que soit leur nature de contrat, bénéficient d'une majoration de 100%.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement

Titre 2 Majorations

2.1 – Salariés sous CDD d'usage : majorations pour heures supplémentaires

Les dispositions de l'Article 5.7 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au service de la création et de l'évènement concernant les majorations pour les heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile sont applicables à l'ensemble des salariés y compris aux salariés sous CDD-U

Par conséquent, dès lors que la durée du travail d'un salarié employé sous CDD d'usage dépasse, au cours d'une semaine civile, pour le compte d'un même employeur et dans le cadre d'un ou plusieurs contrats, la durée légale du travail, les heures supplémentaires effectuées sont majorées comme suit :

- 25 % de la 36ème jusqu'à la 43ème heure
- 50 % à compter de la 44ème heure

2.2 - Majorations pour situations exceptionnelles

Dans les situations visées à l'article 5.5.1 de la Convention Collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evènement, et quelle que soit la nature du contrat de travail du salarié concerné, chaque heure décomptée dans une même journée au delà de la 12ème heure donne lieu à paiement ou récupération majorés de 50%.

2.3 – Cumul de majorations

Les majorations prévues aux articles 2.1 et 2.2 du présent accord se cumulent :

- avec les majorations pour travail d'un jour fé-

rié tel que défini à l'article 3.1 du présent accord,

- avec les majorations pour travail de nuit, tel que défini à l'article 5.11.1 de la Convention

Collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Evènement.

Les majorations d'heures supplémentaires et de situations exceptionnelles ne se cumulent pas entre elles.

2.4 – Forfait de préparation

Lorsque la préparation obligatoirement liée à une prestation identifiée, objet du contrat de travail, ne peut être réalisée le jour de la prestation, elle est exécutée dans les conditions suivantes :

- durée de 4 heures non fractionnable.
- rémunération brute forfaitaire minimale de 40

La durée de 4 heures définie au présent article est mentionnée comme telle au contrat de travail et entre dans le décompte de la durée hebdomadaire de travail du salarié effectuée dans le cadre de la semaine civile.

2.5 - Travail du dimanche

A défaut d'accord ou d'usage plus favorable, les heures de travail effectuées le dimanche dans le champ du spectacle vivant ne font pas l'objet d'une majoration spécifique.

Titre 3 Indemnisation des jours fériés

Les salariés travaillant les 1er mai, 25 décembre et 1er janvier, quelle que soit la nature de leur contrat, bénéficient d'une majoration de 100% du salaire de base de leurs heures travaillées.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

Titre 1 Dispositions générales

ARTICLE 2 - Appel au volontariat

« Pour effectuer des heures supplémentaires, pour travailler les fins de semaine (WE) ou pour travailler exceptionnellement de nuit, il sera fait appel par priorité aux salariés volontaires. Dès lors que les salariés volontaires ne seraient pas suffisants pour assurer la réalisation des heures supplémentaires, l'employeur pourra alors, compte tenu des nécessités de service, organiser la répartition du travail avec les salariés de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise. »¹

ARTICLE 3 - Travail de nuit

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 5.11 de la Convention précitée à l'article 1.

L'organisation du travail dans le secteur des laboratoires photochimiques répond à des impératifs horaires particuliers. Le recours aux horaires de nuit pour certaines catégories de salariés en lien direct avec la prestation est donc inhérent à l'activité des entreprises du secteur et destiné à assurer la continuité des prestations techniques.

Article 3.1 – Horaire de nuit

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la notion de travail de nuit s'entend de tout travail effectué durant la plage horaire 22h – 5h.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25%. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires). Cette majoration est portée à 35% pour les salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit (délai de prévenance inférieur à 48 heures).

¹ Avenant du 30 juin 2009

Par ailleurs, pour les salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit et dans un cadre annualisé du temps de travail, chaque heure effectuée donnera lieu, en lieu et place de la majoration, à un décompte de temps de travail d'une heure et quart pour le calcul de la moyenne annuelle du temps de travail.

« Article 3.2 : travail régulier de nuit :

Est considéré comme travailleur régulier de nuit, tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins trois heures de son travail quotidien durant la plage 22h – 5h.
- Soit accompli, au minimum 315 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de huit heures consécutives. Par exception, cette durée maximale quotidienne peut être portée à douze heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives, ne peut dépasser quarante heures. Néanmoins, cette durée peut être portée jusqu'à quarante-quatre heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

Les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 25%. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures de nuit citée en article 3.1 mais se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention ou annexe (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires).

Tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie, au titre du repos compensateur d'un repos complémentaire équivalent à 1,5% du total des heures de nuit.

Avant son affectation sur un poste de nuit, le tra-

vailleuse de nuit est soumis à un examen médical spécifique. Il bénéficie, par la suite, d'une surveillance médicale semestrielle.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante le salarié peut demander de transférer son poste de nuit sur un poste de jour.

La considération du sexe ne peut être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

L'organisation des temps de pause sera détermi-

née au niveau de chaque entreprise recourant au travail de nuit. Ces temps de pause ne pourront être inférieurs à 20 minutes par période de 6 heures.

Ces dispositions ne font pas échec à l'application, aux seuls salariés présents dans l'effectif à la date du 17 mars 1999, des dispositions de la convention antérieure . »²

ARTICLE 4 – Travail du dimanche

Dans chaque entreprise relevant du présent accord, un accord d'entreprise doit prévoir les conditions de travail et de rémunération des journées de dimanche.

2 Avenant du 30 juin 2009

COMMENTAIRE

En introduction du titre V, la Convention collective rappelle la définition légale du temps de travail, qui est le temps durant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses obligations personnelles et demeure à la disposition de son employeur. Seul ce temps est comptabilisé dans les différentes durées de travail.

Section 1: durées maximales de travail et repos quotidien

Le texte donne une série de définitions des durées maximales de travail.

A) durée quotidienne

Article 5.1.1

La durée maximale quotidienne de travail est établie à 10 heures par jour. Pour une liste de personnel définie à l'article 5.5 (cf. infra liste de l'article 5.5: personnel d'exploitation), la durée maximale peut être portée à 12 heures par jour. La convention ouvre l'utilisation de ce maxima à deux cas. Le premier est la réalisation de travaux de sécurité urgents nécessitée par la protection des hommes ou des moyens. Le second est le cas d'une prestation ne pouvant être interrompue ou poursuivie avec un personnel différent (exemple : journée de tournage d'une scène ou d'une série de scènes liées, suivie de travaux de post production, ou mise à disposition de services auprès d'une production à la journée). Bien que ces cas soient considérés comme des exceptions, rien n'interdit d'avoir recours à ce minima plusieurs fois par semaine dans le respect de la durée maximale hebdomadaire du travail.

B) repos quotidien

Article 5.1.2

La durée minimale du repos quotidien est de 11 heures entre deux périodes de travail. Cette durée doit être prise en une fois et ne peut être fractionnée. Pour les personnes définies à l'article 5.5 (cf. infra liste de l'article 5.5 : personnel d'exploitation), cette durée minimale peut être abaissée à 9 heures. L'utilisation de ce minima reste exceptionnelle, bien que la convention ne vise pas de situation particulière. Par ailleurs, cette situation

ne peut se produire pour un salarié plus de deux fois par semaine civile (du lundi 0h00 au dimanche 24h00) ou trois fois par période de sept jours. Ce dernier cas s'entend pour sept jours glissants et consécutifs. Ce concept est différent de celui de semaine civile.

Illustration

L'utilisation du repos de 9 heures :

Un salarié a travaillé le vendredi et le samedi en ayant eu entre ces deux jours un repos de 9 heures consécutives. Il pourra à nouveau travailler le lundi, le mardi et le mercredi avec ce même repos quotidien.

A l'inverse un salarié ayant travaillé avec un repos de 9 heures entre le jeudi, le vendredi et le samedi pourra avoir ce même repos entre le lundi et le mardi. Par contre, il devra attendre au minimum le jeudi pour voir son repos diminué en dessous de 11 heures.

Les heures de repos manquantes entre la 9^{ème} et la 11^{ème} heure ouvrent droit à un nombre d'heures de repos équivalentes. Ainsi, un salarié n'ayant eu que 10 heures de repos bénéficie d'une heure de repos à récupérer.

C) durée hebdomadaire

Article 5.1.3

La semaine civile est définie comme la période allant du lundi 0h00 au dimanche à minuit. À l'intérieur de cette limite, la durée légale de travail effectif est de 35 heures. Cette durée peut au maximum être portée à 48 heures sans que la moyenne de 44 heures par semaine ne soit franchie sur plus de 12 semaines glissantes.

Illustration

M. Tançrède Techos, salarié de la société Carpiquet Tournage, est membre du personnel défini à l'article 5.5 de la convention. il réalise habituellement 39 heures hebdomadaires (assorties de RTT). Une semaine « chargée » se déroule ainsi:

Le lundi et mardi, il réalise 8 heures de travail.

Le mercredi, une prestation démarre à 9 heures s'interrompt à 12h00 et reprend à 13h00. Son responsable, voyant que le travail n'est pas réalisé, s'interroge sur l'heure maximale jusqu'à laquelle il pourra conserver M. Tançrède Techos. Dans son cas, la limite est de 12 heures journalières. Donc, M. Tançrède Techos pourra travailler jusqu'à 22 heures.

Le responsable se demande au minimum à partir de quelle heure le jeudi M. Tançrède Techos pourra recommencer à travailler. Le repos minimum de M. Tançrède Techos est de 9 heures. Donc, il pourra reprendre à partir de 7 heures du matin.

M. Tançrède Techos réalise 8 heures de travail le jeudi et 7 heures le vendredi. Son responsable a besoin de lui le samedi pour une opération exceptionnelle. Il se demande combien de temps il pourra le faire travailler compte tenu des heures déjà réalisées. M. Tançrède Techos vient d'effectuer en effet 43 heures de travail. La limite maximum hebdomadaire est de 48 heures. Donc, M. Tançrède Techos pourra réaliser, le samedi, 5 heures de travail au maximum.

D) repos hebdomadaire et travail du dimanche

Le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives par semaine. Cette durée est augmentée de 11 heures de repos quotidien. Ainsi, sur une semaine, le salarié doit prendre au minimum 35 heures de repos hebdomadaire entre deux périodes de travail.

Ce repos doit être légalement pris le dimanche (art L 3132-3 du Code du travail). Néanmoins, la convention et la loi permettent d'organiser le travail du dimanche.

Si par principe, le jour du repos hebdomadaire est le dimanche, plusieurs exceptions sont prévues dans la loi.

1) Les articles L 3132-12 et R 3132-5 du Code du travail permettent aux entreprises de spectacle de déroger à l'obligation du repos dominical. Leurs activités sont en effet considérées comme pouvant s'exercer par nature le

dimanche. Cette dérogation ne s'applique pas uniquement aux entreprises définies par l'ordonnance du 13 octobre 1945 (entrepreneur de spectacles) mais à toute entreprise concourant à la réalisation d'un événement de spectacle qu'il soit vivant ou enregistré.

Ainsi, le travail du dimanche est autorisé si le spectacle support de la prestation a réellement lieu le dimanche (exemple d'une émission en direct diffusée le dimanche, les émissions religieuses, ou retransmission d'une rencontre sportive réalisée le dimanche).

Dans cette hypothèse, l'employeur octroie le repos hebdomadaire par roulement entre les salariés, sans avoir besoin de demander une quelconque autorisation ou dérogation.

2) L'article L 3132-16 du Code du travail donne la possibilité par accord collectif d'organiser dans les entreprises industrielles une équipe de suppléance le dimanche. Cette équipe prend le relais d'une autre et vise à maintenir l'exploitation dans les entreprises industrielles sur sept jours consécutifs. L'accord doit contenir trois séries de dispositions pour être valide : les conditions de mise en œuvre de la formation du personnel de suppléance, la rémunération du temps de formation et les modalités de passage à un emploi autre que de suppléance (retour en semaine).

A défaut d'accord (article L 3132-18 du Code du travail), le travail du dimanche reste possible sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

3) L'article L 3132-14 du Code du travail permet aux entreprises industrielles d'organiser le travail de façon continue pour des raisons économiques (7 jours sur 7) par le biais d'une convention collective étendue ou d'un accord d'entreprise. A défaut d'accord, la dérogation peut être donnée par l'inspecteur du travail après consultation des délégués syndicaux et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Section 2 : les différents temps de la journée de travail

Article 5.2

Sous section 1 : déplacement et temps de travail :

L'article 5.2 donne les définitions du temps de trajet, de déplacement et de voyage. Il en découle un traitement différent de ces heures.

A) temps de trajet

Le temps de trajet est simplement le temps de transport entre le domicile du salarié et son ou ses lieux habituels de travail. Il n'est pas considéré comme temps de travail effectif et, sauf exception, n'a pas à être rémunéré.

Attention : La convention introduit une nouveauté : un salarié peut avoir plusieurs lieux habituels de travail. Ces lieux sont définis comme les sites d'exploitation réguliers de l'entreprise. Cette notion doit s'entendre comme tout lieu où l'entreprise installe de façon constante et suivie son activité, que cet endroit lui appartienne ou non. Cette qualification sera retenue lorsque, par exemple, la société exploite plusieurs plateaux de tournages géographiquement distincts ou plusieurs sites de production. Ainsi, le fait pour un salarié d'aller travailler sur un autre site de l'entreprise, même à titre exceptionnel, ne peut ouvrir droit à rémunération.

Si le salarié n'a pas de lieu habituel de travail (exemple du salarié réalisant des prestations chez un client ou du salarié pratiquant une forme d'itinérance), le temps de trajet se définit comme le temps nécessaire pour se déplacer du domicile au lieu de réalisation du travail dans la limite de 2 heures et de 100 km par jour (aller et retour). Ces limites se calculent aller-retour et s'apprécient par référence à la porte de Paris la plus proche ou à la périphérie urbaine en province. Au-delà de ces limites, le trajet est assimilé à du travail effectif et est rémunéré comme tel (assimilation à du temps de déplacement).

Si le salarié est amené à titre exceptionnel à réaliser son travail en dehors d'un lieu habituel et que sa durée de trajet excède ce qu'il réalise à l'ordinaire, son temps de trajet est rémunéré sur la base de son salaire horaire conventionnel de base. Le temps de trajet n'est pas assimilé à du travail effectif et n'est pas pris en compte dans le calcul du temps de travail.

Dans tous les cas et conformément à la réserve formulée lors de la procédure d'extension, la réalisation d'un trajet ne peut entraîner une perte de salaire par rapport à la réalisation d'une journée ordinaire de travail.

Illustration

M. Tancrede Techos, salarié de niveau 5, travaille au sein de la société Carpiquet Tournage. Il habite Boulogne. Le lundi, il est sur le site de Saint Denis appartenant à l'entreprise. Compte tenu des importants embouteillages et d'un accident routier, son trajet aller-retour en voiture dure quasiment deux heures et demi. Le mardi, il va travailler chez un client basé à Rouen pour la journée. Son trajet aller-retour est de 260 km et dure trois heures et demi (voiture).

Le mercredi, il travaille au siège de la société à Boulogne. Il s'y rend à pied et met 10 minutes.

Quel est le traitement des temps de transport ?

Concernant les sites de Saint Denis et de Boulogne, ces deux entités appartiennent à la société Carpiquet Tournage et donc constituent des sites d'exploitation réguliers de l'entreprise. Le temps entre le domicile et les deux entités est du temps de trajet n'ouvrant pas droit à rémunération. Il n'est pas considéré comme du travail effectif.

Sur le déplacement à Rouen, M. Tancrede Techos ne va pas travailler sur un lieu habituel et met plus de temps qu'à l'ordinaire (hypothèse Saint Denis ou Boulogne). Ce temps reste du trajet mais il est rémunéré sur la base de son salaire horaire conventionnel de base.

Ainsi dans le cas de M. Tancrede Techos : 2100 (salaire de base niveau 5) / 151.67 hrs (durée moyenne mensuel du travail) = $13,85$ euros de l'heure

$13,85 \times 3,50$ (durée du trajet ramenée en centième) = $48,48$ euros brut

Attention, ces temps ne sont pas du travail effectif et ne sauraient être comptabilisés dans le décompte des différentes durées de travail.

B) temps de déplacement

Le temps de déplacement se définit comme le temps réalisé par le salarié à l'intérieur d'une même journée de travail pour se déplacer entre deux lieux. Ce temps reçoit logiquement la qualification de temps de travail effectif et est donc rémunéré.

C) temps de voyage

Le temps de voyage est le temps de transport réalisé par le salarié qui doit préalablement à son travail effectuer un déplacement suffisamment conséquent pour entraîner au moins une nuit sur place.

Ce temps est à différencier de toute notion de travail effectif. En effet, durant ce temps de voyage, aucun travail effectif ne peut être réalisé.

Cette situation recoupe les cas de grands déplacements où la réalisation du travail est subordonnée à l'organisation d'un transport par l'employeur. Par exemple, répond à cette hypothèse, le cas du tournage d'un programme réalisé à Marseille, durant plusieurs jours, alors que la société de prestation audiovisuelle est basée à Paris.

A contrario, dans le cadre de ce tournage, le chauffeur qui se déplace au volant de son camion, ne peut être considéré comme étant en temps de voyage. Le déplacement est de la nature même de son poste et en conduisant, il réalise un travail effectif.

Ce temps, bien qu'exclu de la définition du temps de travail effectif et donc du décompte des durées de travail, est ré-

munéré comme tel, sous réserve d'une franchise. La rémunération des heures se déclenche à partir de la deuxième heure sans que le total des heures rémunérées en heures de voyage puisse être supérieur à 8 heures par jour (soit l'équivalent d'une journée de travail ordinaire).

Attention : ce système ne permet pas de réduire la rémunération minimale journalière effectivement perçue selon un horaire habituel. En d'autres termes, le salarié ne peut supporter aucune perte de salaire en raison de l'organisation d'un voyage.

La convention apporte une précision en cas de transport en commun. Pour calculer le temps de voyage, ce sont les indications du billet de transport qui font foi, auxquelles s'ajoute un temps d'approche forfaitaire d'une heure. Ce forfait compense les temps d'attente ou d'approche des gares ou des aéroports.

Illustration

La société Carpiquet Tournage doit assurer une prestation technique dans les Caraïbes (Fort de France, Martinique) pour la réalisation d'un nouveau programme. Le vol au départ d'Orly durera 8 heures (départ à 8h00 le lundi et retour à 18h00 le vendredi). La prestation s'étalera du mardi matin au jeudi soir. Au retour, le vol fait une escale à Toulouse et dure 9 heures. M. Tancrede Techos, salarié rémunéré 2350 euros brut mensuel aux 35 heures hebdomadaire, doit participer à cette opération.

Calculons ses temps de voyage.

Aller :

8 heures de voyage – 2 heures de franchise = 6 heures de rémunération

Ajout du temps d'approche

6 heures + 1 heures = 7 heures

Limite de la rémunération journalière:

35 heures hebdomadaires soit 7 heures par jour, en l'espèce le minima est acquis.

D'où coût du temps de voyage aller

$2350 / 151,67 = 15,49$ euros de l'heure

$15,49 \times 7 = 108,43$ euros brut d'indemnités voyage

Retour:

9 heures de voyage – 2 heures de franchise = 7 heures de rémunération

Ajout du temps d'approche

7 heures + 1 heures = 8 heures

Limite de la rémunération journalière:

35 heures hebdomadaires soit 7 heures par jour, en l'espèce le minima est acquis et dépassé

D'où coût du temps de voyage retour

$15,49 \times 8 = 123,92$ euros brut d'indemnités voyage

Sous section 2 : autres temps de la journée

Article 5.3

A) temps de pause, de repas et d'hébergement

L'article 5.3 rappelle la règle consacrée selon laquelle les temps de pause, repas ou hébergement ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif. En effet, lors de ces périodes, le salarié n'est plus sous la direction de son employeur et peut librement occuper ce temps. Aucune rémunération n'est due au titre de ces périodes.

Attention: l'employeur peut cependant interrompre ces temps en demandant au salarié de réaliser une intervention. La durée de cette intervention s'assimile à un travail effectif.

Article 5.4

La loi impose que 20 minutes de pause soit accordées pour 6 heures de travail réalisées (article L 3121-33 du Code du travail).

B) temps d’habillage et de déshabillage

Le temps d’habillage ou de déshabillage n’est pas considéré comme du travail effectif.

Attention : des exceptions à ce principe sont prévues par la convention. Le texte vise ainsi l’ensemble des situations où le port d’une tenue particulière au travail est rendu obligatoire notamment par la loi, une convention collective ou un contrat de travail. Deux modalités de compensation sont prévues et laissées au choix de l’employeur : l’intégration du temps consacré à l’opération dans le temps de travail effectif ou le paiement d’une indemnité compensatrice (paiement d’une prime d’habillage). Aucun montant n’est prévu pour cette prime qui est laissée à l’arbitrage de l’employeur.

Le temps de douche est considéré comme du temps de travail effectif seulement dans le cas d’un travail salissant. La prise d’une douche doit ainsi être imposée par la nature des tâches réalisées par le salarié. La douche prise pour convenance personnelle est à exclure du champ de cette disposition.

Article 5.5

Section 3 : situation particulière et amplitude

L’article 5.5 de la convention vise à régir le cas particulier des journées particulièrement longues et pénibles. La convention rappelle les cas pratiques où la présence du salarié sur son lieu de travail peut être supérieure à 12 heures. Cette liste n’est qu’indicative et peut être élargie à d’autres types de situation. Le texte du préambule a une valeur pédagogique et vise à sensibiliser les entreprises sur leurs aspects exceptionnels. Le recours à des journées particulièrement longues ne doit pas être un mode habituel d’organisation du travail mais une situation exceptionnelle imposée par des circonstances extérieures.

Ainsi, le temps de disponibilité indemnisé vise à définir les situations de travail où les journées tout en étant très longues (durée supérieure au maximum des 12 heures quotidiennes) sont caractérisées par des périodes d’inactivité du salarié. Ces journées requièrent la présence du salarié mais pas nécessairement un volume de travail plus important qu’une journée classique. Tel est le cas, par exemple, d’une personne qui travaille sur le tournage d’un film. Il alterne des périodes d’activités et des périodes d’attentes entre deux prises. Pour cette situation, la durée de la journée peut être portée entre 12 et 15 heures de présence.

La notion d’amplitude est ainsi une dissociation des heures de présence et des heures de travail réalisées par le salarié. Parce qu’il a une reconnaissance de l’intermittence de période effectivement travaillée et de phase d’attente et que la comptabilisation du temps de travail devient difficile à organiser, le dispositif d’amplitude apporte une qualification juridique à des périodes de la journée de travail difficilement appréciable et vient garantir aux salariés une indemnisation de ces temps d’attentes.

Attention : le recours à cette notion est strictement encadré quant aux postes à pourvoir et aux conditions à remplir. Ces éléments sont d’interprétation stricte et ne sont en aucun cas à généraliser.

A) conditions quant aux postes de travail

La convention définit deux listes de postes pouvant être soumises à ce régime: l’une pour le spectacle enregistré et l’autre pour le spectacle vivant. Ces postes sont directement liés à la production et sont nécessaires pour la poursuite de l’activité. En dehors de ces qualifications, l’employeur ne peut soumettre un salarié à ce régime. L’ensemble de ces qualifications correspond à une sélection pratiquée à l’intérieur du titre VII de la convention. Aucun métier de la filière administrative et commerciale n’a été sélectionné en raison de leur caractère non opérationnel. Pour déterminer si un

salarié peut être inclus dans ce dispositif, il convient de se référer à sa fonction telle que décrite dans son contrat de travail.

B) conditions quant à l'activité réalisée

Le temps de disponibilité indemnisé ne s'applique qu'à des activités qui ne peuvent pas être interrompues par nature. La poursuite de l'opération le même jour et avec les mêmes salariés conditionne la réalisation de la prestation. La simple commodité d'organisation ne peut être retenue comme critère. Ainsi, l'opération peut se trouver justifiée par des considérations de durée de la manifestation support de la prestation (retransmission d'une rencontre sportive, d'un événement théâtral ou d'un concert), des obligations de mise à disposition d'un lieu particulier (lieu public occupé pour un tournage, lieu privé), la disponibilité d'une personne particulière (invité ou acteur consacrant une journée à la réalisation de la prestation).

De plus, pour pouvoir appliquer cette disposition, il faut que l'employeur respecte l'ensemble des dispositions sur le repos journalier et hebdomadaire, ainsi que les dispositions liées à la durée maximale de travail, hebdomadaire et quotidienne. Le recours à cette disposition apparaît comme une souplesse laissée aux entreprises respectant les règles en matière de durée maximale de travail.

C) régime des situations particulières

La durée de la journée dépasse les 12 heures sans être supérieure à 15 heures de présence.

Attention : Il est convenu que dans cette situation la journée est considérée comme une journée de 12 heures de temps de travail effectif. Il y a dissociation du temps de travail et du temps de présence.

Les heures supérieures à la 12^{ème} heure ouvrent droit à une majoration de 75% dans le spectacle enregistré et de 50% dans le spectacle vivant. Ces heures sont rémunérées de façon indépendante et ne peuvent être incluses dans le calcul des heures supplémentaires. La nature du paiement et de la majoration de ces heures est indemnitaire, ce système ne rémunère pas une période de travail effectif mais de présence. Il convient pour cette raison d'isoler ces heures du décompte de l'ensemble des heures figurant sur la fiche de paie.

Attention : Le recours à ce type de disposition est limité à deux fois par semaine civile et à trois fois par période de sept jours.

Le salarié doit recevoir au préalable au déroulement de cette journée un plan indicatif. De plus, si la prestation se réalise à plus de cinquante kilomètres d'une porte de la ville de Paris ou de la limite de la périphérie urbaine pour une ville de province, l'employeur doit organiser l'hébergement ou le retour du salarié. Il est, en effet, considéré que les zones éloignées des périphéries urbaines sont moins faciles d'accès et que le caractère particulièrement pénible de cette journée oblige à recourir à des organisations exceptionnelles. En revanche, la convention ne précise pas les modalités de cet avantage ni même les limites de la prise en charge incombant à l'employeur. Ainsi, la satisfaction de cette obligation de l'employeur est laissée à son appréciation et doit être évaluée en fonction de l'éloignement du lieu de prestation.

Le comité d'entreprise, les délégués du personnel, et le conseiller de branche doivent être informés de l'utilisation de ces dispositions.

Article 5.6 **Section 4 : organisation du travail**

L'article 5.6 est, sans doute, un des articles les plus complexes de la convention. Ces textes sont d'application directe dans l'entreprise, nul besoin de recourir à un accord collectif d'entreprise pour mettre en œuvre les différentes dispositions.

Attention : Ce chapitre traite de l'organisation collective du travail pour les salariés permanents (CDI et CDD de droit commun). Les salariés en CDD d'usage ne sont pas concernés par ces dispositions.

Sous section 1: horaires collectifs

Les dispositions prévues dans la convention sur le thème des horaires collectifs sont une reprise des dispositions légales (article L 3171-1 et suivant du Code du travail).

L'horaire collectif indique les heures auxquelles commencent et se terminent les différentes périodes de travail. Celui-ci encadre la durée du travail.

L'établissement d'un horaire collectif de travail relève du pouvoir de direction de l'employeur. Celui-ci le fixe en fonction des besoins de l'entreprise et peut les modifier. L'horaire collectif doit être soumis pour avis aux institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel). Un double de cet horaire doit être transmis à l'inspecteur du travail. Il est affiché sur les lieux de travail à un endroit visible. Le non respect de l'une des ces deux obligations est puni d'une amende de 4ème classe (750 euros pour une personne physique et 3750 euros pour une personne morale) multipliée par le nombre de personnes concernées par l'infraction.

Il peut être dérogé à cet horaire collectif par la pratique, notamment, des horaires individualisés, du temps partiel et du forfait jour (Cf article 5.6.2 b).

En ce qui concerne les horaires individualisés, la convention renvoie aux dispositions légales (article L 3122-23 et suivants du Code du travail).

En bref : Les horaires individualisés

Ce système vise à instaurer des **plages fixes** de travail et des **plages variables** que le salarié réalise selon son choix sous réserve de respecter sa durée mensuelle moyenne de travail. Le salarié peut d'une semaine à une autre décaler trois heures de travail dans la limite globale de 10 heures. Les heures décalées ne peuvent être assimilées à des heures supplémentaires. En pratique, ce mode d'organisation implique souvent la présence d'une pointeuse ou d'un mode de comptabilisation de la durée du travail.

La mise en place de cette organisation est soumise à des conditions différentes en fonction de la présence ou non d'institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises dotées de représentants du personnel, la mise en place de ce système est subordonnée à une demande du personnel, en l'absence d'opposition du comité d'entreprise (ou des délégués du personnel à défaut) et à l'information de l'inspecteur du travail.

Dans les entreprises dépourvues de représentant, la mise en place de ce système est subordonnée à l'autorisation de l'inspecteur du travail, après constatation de l'accord des salariés (individuellement et par écrit).

La suppression de ce type d'horaire n'est encadrée par aucune condition particulière. La modification doit respecter les formes de la mise en place initiale citées plus haut.



Article 5.6.2

Sous section 2 : organisation collective du travail

La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail a fusionné entre eux l'intégralité des dispositifs d'aménagement du temps de travail (modulation, temps partiel modulé sur l'année, travail par cycle, attributions de jours de repos sur quatre semaines ou sur l'année). Néanmoins, la loi a prévu, pour les accords conclus antérieurement à son entrée en vigueur, le maintien des dispositions négociées. Ainsi et en dépit de cette réforme, les dispositions de la convention collective sur l'annualisation et l'aménagement de la durée de travail par la fixation de RTT sur l'année restent applicables sans aucune réserve.

L'article 5.6.2 de la convention ouvre trois modes d'aménagement du temps de travail. Légalement, ces trois types d'organisation ne sont possibles que s'ils sont prévus par une convention collective étendue ou un accord d'entreprise. Ainsi l'organisation de ces trois modes par la convention les rend directement applicables à l'ensemble des entreprises du champ de ce texte. Le seul formalisme à respecter est celui de la consultation des institutions représentatives du personnel.

L'ensemble des dispositions du présent article ne remet pas en cause les précédents accords conclus en entreprise, même moins favorables. En effet le chapeau de l'article prévoit cette possibilité et aménage une clause de sauvegarde. Les accords antérieurs, conclus sur les sujets traités par l'article 5.6.2 dans son ensemble, ne sont donc pas remis en cause et restent applicables.

A) aménagement de la durée de travail par la fixation de RTT

La réduction du temps de travail de 39h à 35h peut se réaliser selon deux modèles:

- en baissant de façon hebdomadaire la durée du travail à 35h;
- en laissant une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures et en octroyant des jours de réduction du temps de travail au prorata temporis des heures excédentaires réalisées.

La convention, conformément aux dispositions de l'article L 3122-2 du Code du travail, ouvre la possibilité d'organiser la réduction du temps de travail par l'octroi de jours ou de demi-journées de repos répartis sur l'année.

Seules sont décomptées les durées de travail effectif supérieures à 35 heures et inférieures à 39 heures à l'intérieur d'une semaine pour ouvrir droit à des JRTT. Cela exclut du décompte les jours de congés, les jours fériés chômés, les jours de pont, les jours de maladie, les absences sans solde ou les diverses autorisations d'absence, les JRTT eux-mêmes. En moyenne pour une entreprise restant à 39 heures hebdomadaire, le nombre de JRTT sur l'année sera de 22 jours.

Les heures au-delà de 39 heures dans ce cas de figure sont considérées comme heures supplémentaires et ouvrent droit à majoration.

La moitié des JRTT est fixée à l'initiative du salarié et l'autre moitié à l'initiative de l'employeur. Il est précisé que les JRTT laissés à l'initiative du salarié doivent être pris avant le 31 décembre de chaque année. A défaut, les JRTT sont perdus, ils ne peuvent être transférés d'une année à l'autre. Les JRTT laissés à l'initiative de l'employeur peuvent être fixés jusqu'au 31 mars de l'année suivant leur ouverture. Ainsi pour les JRTT acquis sur 2009, l'employeur a jusqu'au 31 mars 2010 pour les placer.

Les dates de prise des JRTT sont fixées une semaine à l'avance sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié. Toute modification des dates doit respecter un délai de prévenance de cinq jours. Ces dispositions valent pour les JRTT salariés et les JRTT employeurs.

La convention indique que l'entreprise devra mettre en place un système de décompte du temps de travail faisant apparaître les heures d'arrivée et de départ de chaque salarié.

B) convention de forfait d'heures supplémentaires

La convention rappelle que l'employeur et le salarié peuvent souscrire une convention d'heures supplémentaires. L'objectif d'un tel accord est de forfaitiser le paiement d'heures supplémentaires qui sont réalisées de façon systématique chaque semaine.

1) condition d'application et salarié visé

Le forfait ne se présume pas, il convient de conclure un écrit entre les parties afin de matérialiser cette convention. La rédaction de l'écrit doit indiquer le volume d'heures supplémentaires hebdomadaire et la rémunération de celles-ci. La rémunération ne doit pas être moins avantageuse que le paiement normal des heures supplémentaires. A défaut, la convention est réputée nulle.

La possibilité de conclure une convention de forfait est offerte aux salariés en CDI ou en CDD d'une durée de plus de deux mois.

2) application

Les heures accomplies au delà du volume prévu par la convention sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires. A l'inverse, si le salarié réalise moins d'heures que prévues à la convention, il conserve le droit à la rémunération forfaitaire et son salaire ne peut être réduit. La modification de la convention de forfait doit être acceptée par le salarié et l'employeur. Toute modification unilatérale de l'employeur est réputée nulle.

La rémunération des heures supplémentaires de façon forfaitaire ne préjuge pas du droit à repos compensateur.

C) annualisation

L'annualisation est un aménagement de la durée de travail qui consiste à alterner des périodes de forte activité et de basse activité pour un lissé annuel qui n'excède pas le plafond de 1607 heures (35 heures hebdomadaires). La convention ouvre cette organisation de façon autonome : nul besoin de conclure un accord d'entreprise spécifique.

1) salariés visés et périmètre d'application

L'annualisation n'est possible que pour les salariés à temps complet en CDI ou en CDD d'une durée supérieure à trois mois. Cette organisation n'est pas applicable aux salariés en CDD d'usage ou en contrat de travail temporaire.

L'employeur peut instaurer l'annualisation pour l'ensemble de l'entreprise, pour un établissement unique, ou pour un groupe de salariés placés dans une situation similaire. Le groupe des salariés sous le régime de l'annualisation doit constituer un ensemble cohérent et homogène.

2) période de référence

La période, retenue par le texte conventionnel, pour la mise en place de l'annualisation recoupe l'année civile (1er janvier au 31 décembre). C'est à l'intérieur de cette période que sont calculées la durée de travail et les éventuelles heures supplémentaires. Il peut être dérogé à cette période de référence par la conclusion d'un accord d'entreprise.

3) calcul de la durée du travail

Suivant l'accord d'annualisation, la durée du travail hebdomadaire peut varier entre 14 heures et 46 heures de travail effectif. Il est possible de dépasser la limite haute de façon exceptionnelle. La rémunération est lissée sur l'année et indépendante du nombre d'heures réelles réalisées sur le mois. Par exception, les heures réalisées au-delà de la limite des 46 heures sont majorées à 50% et sont payables au mois le mois.

A la fin de la période de référence, l'employeur réalise un bilan de l'activité du salarié. Pour ce faire, il effectue la somme arithmétique des durées de travail hebdomadaire et vérifie que ce volume ne dépasse pas le plafond des 1607 heures annuelles.

Les heures réalisées au-delà de ce plafond sont rémunérées en tant qu'heures supplémentaires hormis les heures déjà rémunérées et majorées (heures au-delà de 46 heures hebdomadaires). Pour déterminer le taux de majoration (25% ou 50%), il faut ventiler le nombre d'heures supplémentaires sur le nombre moyen de semaines de l'année.

Exemple de mode de calcul des heures sur l'année

M. Tancrede Techos de la société Carpiquet Tournage a réalisé 1650 heures sur l'année 2009. Deux fois au cours de cette année, il a dépassé le plafond de 3 heures (majorées à 50%) le plafond des 46 heures de travail effectif.
1650 heures de travail effectif sur l'année

Nombre d'heures supplémentaires déjà rémunérées (heures dépassant le plafond de 46 heures hebdo) = 3 heures x 2 = 6 heures

1650 - 6 = 1644

Le plafond annuel est de 1607 heures

1644 - 1607 = 37 heures supplémentaires sur l'année

Détermination du taux de majoration

37 heures / 45,91 (nombre moyen de semaines travaillées sur l'année) = 0,81 heures par semaine

Le résultat est inférieur à 4 heures par semaine, donc la majoration est de 25%

Soit en paiement : 37 heures x 1,25 = 46,25 heures (en centième)

En cas d'annualisation, le contingent des heures supplémentaires est ramené à 130 heures annuelles dans le cas d'une forte amplitude horaire et à 180 heures en cas d'une faible amplitude. Dans ce dernier cas, les horaires doivent varier sur l'année entre 31 et 39 heures. La notion de forte amplitude s'apprécie par opposition à la notion de faible amplitude. (Sur les incidences notamment en terme de repos compensateur cf. l'article 5.7).

Avec l'accord du salarié, le paiement des heures peut être remplacé par un repos équivalent en durée, majoration comprise. Le repos correspondant aux heures supplémentaires vient en déduction des heures travaillées de l'année suivante (pour des heures supplémentaires réalisées en 2009, repos en 2010).

Si le décompte annuel des heures travaillées fait apparaître que le salarié a réalisé moins de 35 heures hebdomadaires, aucune régularisation de salaire ne pourra avoir lieu. Le salarié est réputé avoir réalisé son volume d'heures.

4) obligation de l'employeur

L'employeur qui applique l'annualisation doit rédiger un programme indicatif des horaires à réaliser pour l'entreprise, pour un établissement ou pour un groupe de salariés homogène. Ce programme établit la répartition prévisionnelle du volume d'heures pour l'année détaillée semaine par semaine ou mois par mois. Il n'est pas utile de préciser formellement les horaires de travail.

L'employeur doit informer, au préalable à l'application de ce programme, les représentants du personnel ainsi que chaque salarié de façon individuelle.

Ce programme peut être modifié en cours d'année avec un délai de prévenance de 7 jours. Les représentants du personnel doivent être consultés et chaque salarié informé de la modification.

A la fin de chaque année, l'employeur doit rédiger un bilan de l'annualisation qu'il remet aux institutions représentatives du personnel.

Le recours au chômage partiel, dans les entreprises qui pratiquent l'annualisation, ne peut se faire qu'au bout de six semaines consécutives d'activité réduite (volume horaire égal ou en deçà des 14 heures hebdomadaires). Le délai de six semaines correspond à l'épuisement des congés payés et des éventuels JRTT.

Article 5.6.3

Sous section 3 : Organisation individuelle du travail

L'article 5.6.3 traite des trois possibilités de forfaitiser sur une base annuelle le temps de travail d'un salarié. Les trois modes sont applicables directement dans l'entreprise sans avoir recours à un accord spécifique.

A) forfait en heures sur une base annuelle

Ce dispositif prévu par l'article L 3121-42 du Code du travail vise à réaliser un forfait global d'heures de travail sur l'année en y incluant une part d'heures supplémentaires. La rémunération est lissée sur l'année indépendamment du nombre d'heures réalisées de façon effective sur le mois. Ainsi, ce dispositif permet de changer de cadre de décomptes des heures supplémentaires en substituant une logique annuelle à une logique hebdomadaire. Un bilan réalisé en fin d'année doit permettre de déduire le nombre d'heures supplémentaires réalisées et rémunérées.

1) salariés visés par le dispositif

La convention vise deux catégories de salariés susceptibles d'être concernés par cette organisation du temps de travail.

D'une part, les salariés ayant un statut de cadre intermédiaire (à l'exclusion des cadres intégrés et des cadres dirigeants).

D'autre part, les salariés non cadre itinérant, dont la durée de travail ne peut être prédéterminée ou qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées. Cette rédaction issue du code du travail, dans sa version antérieure à la loi du 20 août 2008, pose une définition plus restrictive que le droit actuellement applicable (condition d'itinérance et de durée du travail impossible à prédéterminée). Cette définition, malgré la réforme législative, reste applicable dans sa rédaction initiale.

Pour la seconde catégorie, c'est toujours, donc, la notion de « salarié itinérant » qui est déterminante. En effet, seuls les salariés amenés à se déplacer de façon régulière et n'ayant pas de lieu fixe de travail sont susceptibles d'être assujettis au forfait en heures. Du fait de leurs déplacements, ils disposent d'une autonomie d'action et leurs horaires de travail ne peuvent être fixés à l'avance (voir encadré ci-dessous).

2) formalisme

Tout passage au forfait doit être accepté par le salarié. L'employeur et le salarié doivent conclure une convention de forfait. Celle-ci ne se présume pas, un écrit doit être rédigé sous peine de nullité. Cette condition a été rappelé de façon insistante par l'arrêt d'extension.

3) durée du travail

La convention annuelle de forfait en heures est d'une durée de 1787 heures annuelles. Ce forfait se décompose comme suit : 1607 heures annuelles (durée légale annuelle du travail) auxquels s'ajoutent 180 heures supplémentaires rémunérées. L'employeur doit tenir une comptabilité des heures réalisées par le salarié sur un document mensuel (relevé de pointage, fiche d'émargement). Si au terme de l'année, le salarié n'a pas réalisé l'intégralité de son forfait, il ne peut y avoir rappel de rémunération.

En bref : La loi prévoit trois catégories de cadres

Les cadres dirigeants sont les salariés auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ils sont habilités à prendre des décisions largement autonomes. Leur rémunération se situe au niveau le plus élevé du système de rémunération de l'entreprise. Ils ont des prérogatives normalement dévolues au chef d'entreprise et en assument la responsabilité, notamment en matière pénale et font ainsi partie du petit cercle des décisionnaires de l'entreprise. Cette catégorie est à différencier du simple cadre, même ayant des fonctions supérieures. Leurs conditions de travail seront examinées plus bas.

Les cadres intégrés sont ceux qui ont la qualité de cadre selon la convention de retraite des cadres du 14 mars 1947 et dont les fonctions les conduisent à suivre l'horaire collectif applicable dans leur service. La convention n'établit pas une telle catégorie de cadre. Il n'existe pas d'organisation spécifique de leur travail. Leur cas est à traiter comme tout salarié de droit commun. Cette catégorie est peu intéressante au regard de la qualification de cadre et concerne en définitive peu de personnes. En effet, leurs horaires de travail sont prédéterminés et ils sont soumis à l'ensemble des dispositions de droit commun sur la durée de travail (heures supplémentaires, contingent, repos compensateur, durées maximales de travail).

Les **autres cadres** dit intermédiaires sont ceux ayant reçu la qualification de cadre par la présente convention ou par la convention de retraite des cadres et qui ne relève pas des deux autres catégories. Ils sont considérés comme bénéficiant d'une autonomie d'organisation de leur travail et ne pouvant être assujettis à des horaires prédéterminés. Cette catégorie représente 90% des cadres.

En revanche, s'il apparaît que le salarié a réalisé plus d'heures que ne le stipulait la convention, le paiement de ces heures doit s'effectuer en tant qu'heures supplémentaires. Conformément aux dispositions légales, ces heures supplémentaires hors forfait ne sont pas comptabilisées dans le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvre donc pas droit à repos compensateur (art D 3121-14-1 du Code du travail).

Le fait de conclure une convention de forfait annuel en heures ne prive pas du respect des durées maximales de travail ainsi que des périodes minimales de repos qu'elles soient quotidiennes ou hebdomadaires.

4) rémunération minimale

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur l'année quelque soit le volume d'heures de travail réalisé effectivement par le salarié. La rémunération du forfait annuel ne peut être inférieure au salaire de base du salarié auquel s'ajoute la rémunération du volume d'heures supplémentaires et leur majoration.

Exemple

M. Tancrede Techos, salarié de la société Carpiquet Tournage, est rémunéré hors forfait à 2400 euros mensuel.

Quel est son salaire lors du passage à un forfait annuel en heures ?

2400 euros pour 151,67 heures mensuelles de travail (durée moyenne mensuelle du travail)

Soit pour une heure de travail = $2400 / 151,67 = 15,82$ euros

Calcul du forfait d'heures supplémentaires

Soit $15,82$ euros x 180 heures = 2847,60 euros

Dont majoration pour heures supplémentaires (25% de majoration car moins de 4 heures hebdomadaire):

$2847,60 \times 1,25 = 3559,50$ euros

Soit annuellement

$28800 + 3559,50 = 32\ 359,50$ euros

Soit mensuellement

$32\ 359,50 / 12 = 2696,63$ euros brut mensuel

En tout état de cause, le salaire minimum d'un salarié au forfait ne peut être inférieur au minimum conventionnel de sa catégorie auquel s'ajoute la rémunération du volume d'heures supplémentaires forfaitisées.

Exemple

M. Lô Jeunetech est embauché par la société Carpiquet Tournage au poste de Cadreur (catégorie 6).

Son employeur veut réaliser avec lui une convention de forfait annuelle en heures.

Quel doit être son salaire minimum ?

Salaire minimum de la catégorie 6 = 2200 euros brut mensuel

Calcul du forfait annuel :

$2200 \times 151,67 = 14,51$ euros de l'heure

180 heures x 14,51 euros = 2611,80 euros

Dont majoration pour heures supplémentaire (25% de majoration car moins de 4 heures hebdomadaire):

$2611,80 \times 1,25 = 3264,75$ euros annuel

Soit annuellement

$26\ 400 + 3264,75 = 29\ 664,75$ euros annuel

Soit mensuellement

$29\ 664,75 / 12 = 2472,06$ euros

Le décompte du temps de travail sous forme de forfait jour est une disposition initialement dédiée aux populations cadres. Depuis maintenant plusieurs années, la législation a élargi ce cercle en y intégrant des catégories employées. Ce mode de calcul du temps de travail permet de s'affranchir d'une comptabilité en heures au profit d'une comptabilité en jours de travail. D'une grande souplesse d'utilisation et largement plébiscité par les employeurs, ce dispositif est encadré par des règles strictes issues de l'article L 3121-43 et suivants du Code du travail.

La loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail a apporté plusieurs modifications sur le régime du forfait jour, notamment concernant la possibilité de réaliser des jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel. Ce point ayant suscité des exclusions du texte conventionnel lors de la procédure d'extension, les partenaires sociaux ont pris soin d'adapter l'accord aux évolutions législatives (avenant du 30 juin 2009).

1) salariés visés par le dispositif

Pour pouvoir conclure une convention de forfait en jour, le salarié doit disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi et sa durée de temps de travail ne doit pas être prédéterminable à l'avance. Par ces deux conditions d'origine légale, la convention collective rappelle que l'organisation en forfait jour ne doit concerner que des salariés jouissant d'une autonomie certaine et ne peut concerner des postes dans l'entreprise de simple exécution ou de faible responsabilité. En cas de contentieux, il appartient au juge d'apprécier la réalité de ces deux critères qui s'ils ne sont pas remplis peuvent conduire à un nouveau calcul des heures effectivement réalisées. Le texte de la convention ne se préoccupe pas du statut du salarié. Il peut indifféremment être cadre ou employé si les deux conditions de fond sont respectées. Concernant les populations cadres, l'article L 3121-43 du code du travail précise que, pour bénéficier du forfait jour, ceux-ci ne doivent pas suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service, ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Ainsi, la loi exclut formellement les cadres intégrés du dispositif et réserve celui-ci aux seuls cadres intermédiaires.

2) formalisme

Tout passage au forfait jour doit être accepté par le salarié. L'employeur et le salarié doivent conclure une convention de forfait (cf modèle infra). Celle-ci ne se présume pas, l'absence d'écrits peut conduire à une nullité de la convention de forfait. Cette exigence a été rappelée avec insistance par la loi du 20 août 2008 sur le temps de travail.

3) durée du travail

Dans cette organisation du travail, la durée de l'activité du salarié ne se décompte pas en heure mais en jour. Dans l'année, le salarié doit fournir 218 jours de travail à son employeur.

Le différentiel entre d'une part les jours travaillés, les jours fériés, les congés payés et les jours de repos hebdomadaires et, d'autre part, le nombre de jours contenus dans une année constitue le solde de JRTT. Ainsi en fonction du nombre de jours contenus dans une année et du placement des jours fériés sur des jours travaillés, le salarié dispose entre 7 et 17 jours de RTT par an.

De nombreuses dispositions spécifiques concernent le placement des JRTT sur l'année. Ainsi, le choix de ces jours est pour moitié à l'initiative du salarié et de l'employeur. Lorsque le salarié ou l'employeur souhaite poser une journée, il doit respecter un délai de prévenance d'une semaine au minimum. Tout changement de date doit respecter un délai de 5 jours. Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 jours. Ces dispositions revêtent plus un caractère indicatif qu'obligatoire. Elles peuvent ne pas être respectées en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

Le jour de travail n'a pas de volume particulier. Cependant la convention collective et la loi apportent deux informations. Tout d'abord, une journée de travail ne peut être inférieure à quatre heures, en deçà c'est une demie journée qui sera comptabilisée comme telle dans le décompte du salarié. De plus et au terme de l'article L 3121-48 du Code du travail, la durée maximum de travail d'une journée ne doit pas réduire les durées de repos minimum entre deux journées de travail (11 heures consécutives) et hebdomadaire (24 heures par semaine).

Ce dispositif exonère complètement l'employeur du paiement d'heures supplémentaires.

Le texte de la convention rappelle l'obligation générale de tenir une comptabilité des temps de travail à travers la rédaction d'un bordereau spécifique. Il est vivement conseillé de le faire signer par le salarié lui-même.

Une fois par an, le salarié peut demander à son employeur de faire un point sur sa charge de travail et son organisation. Cette possibilité peut être abordée dans le cadre des entretiens annuels. Cette rédaction de la convention collective est

quelque peu différente de la rédaction de l'article L 3121-46 qui impose l'organisation par l'employeur d'un entretien annuel sur la mise en pratique de la convention de forfait. Il est vivement conseillé aux employeurs de se référer au texte légal.

La loi du 20 août 2008 sur le temps de travail a libéralisé la possibilité pour le salarié de réaliser des jours supplémentaires de travail au delà de son forfait annuelle. Conformément à la rédaction de l'article L 3121-45 du Code du travail, la convention, modifiée par avenant du 30 juin 2009, pose le principe du rachat des jours de repos. Le salarié peut ainsi, dans la limite maximale de 235 jours par an, travailler plusieurs jours supplémentaires en lieu et place d'un jour de RTT, férié ou de week-end. Le salarié ne peut pas, par contre, céder un jour de congés payés qui constitue, avec le jour de repos hebdomadaire, les seuls jours de repos incompressibles. Le jour supplémentaire travaillé est rémunéré sur la base journalière du forfait augmentée d'au minimum de 10%. Les parties peuvent convenir entre elles d'une majoration supérieure. L'accord entre les parties sur le rachat d'une ou plusieurs journées de repos ainsi que sur le taux de majoration de cette dernière est obligatoirement consigné par écrit.

Exemple

M. Abel Bassigny est salarié en forfait jour annuel. Il perçoit 3000 euros brut mensuel pour 218 jours de travail par an. M. Bassigny, en accord avec son employeur, souhaite travailler trois jours supplémentaires, en lieu et place de trois RTT. Il s'entend avec son employeur sur une majoration de 25%. Combien percevra-t-il pour ces trois jours ?

Calcul de la valeur d'un jour :

$3000 \times 12 \text{ mois} = 36\,000 \text{ euros annuel}$

$36\,000 / 218 \text{ jours par an} = 165,14 \text{ euros (valeur d'une journée de travail)}$.

Calcul de la valeur du jour supplémentaire :

$165,14 \text{ euros} \times 1,25 \text{ (majoration)} = 206,43 \text{ euros}$

Soit pour les trois jours : 619,29 euros

4) rémunération minimale

Le salarié au forfait jour doit bénéficier d'une rémunération au moins égale à son minimum conventionnel de base augmenté de 20% sans être inférieur au minimum du niveau IV augmenté de 20% (soit 2280 euros).

Exemple 1

La société Carpiquet Tournage souhaite embaucher un cadreur et conclure avec lui une convention de forfait en jour. Pour un cadreur, le minimum conventionnel est de 2200 euros brut mensuel.

Le passage de celui-ci au forfait jour supposera que son salaire brut mensuel ne soit pas inférieur à 2200 euros augmenté de 20% soit 2640 euros.

Exemple 2

La société Carpiquet Tournage souhaite conclure avec M. Raoul Lelievre, Technicien de Maintenance N2 autonome et non soumis à des horaires prédéterminables, une convention de forfait en jour. Il est rémunéré 2000 euros brut mensuel.

Quelle sera sa rémunération mensuelle minimum obligatoire ?

Le poste de Technicien de Maintenance N2 est un poste de niveau 3 (1700 euros brut mensuel). Dans le cadre d'un forfait en jour, le salaire ne peut être inférieur à celui du niveau 4 majoré de 20% (2280 euros brut mensuel). Ainsi, la société Carpiquet Tournage doit augmenter M. Lelievre au minimum de 280 euros brut par mois.

En dehors de ces principes de minima salariaux, le salaire doit tenir compte des sujétions et des responsabilités confiées au salarié. L'employeur doit veiller à l'équilibre des rémunérations entre ses salariés en fonction de leur poste. L'article L 3121 - 47 autorise le salarié, qui estime ne pas recevoir un salaire conforme à ces obligations, à saisir le juge en vue de percevoir une indemnisation réparant son préjudice.

Avenant n°1 au contrat de travail du 6 janvier 2005

Entre d'une part M. Techos Tancrede, salarié au poste d'ingénieur du son, cadre
Et

La Société Carpiquet Tournage, sise au 85 rue Dumont D'Urville 14000 Caen, employeur

Il a été convenu ce qui suit:

Les parties s'entendent pour convenir que la durée de travail de M. Techos sera déterminée par une convention de forfait en jour telle que prévue par l'article 5.6.3 b°) de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Cette organisation de la durée du travail de M. Techos est motivée par l'autonomie dont il jouit à son poste d'ingénieur du son et par l'impossibilité de prédéterminer ses horaires de travail.

La durée de travail de M. Techos pour une année est fixée à 218 jours. Le décompte se fait par année civile au prorata temporis pour années incomplètes.

Toute journée inférieure ou égale à quatre heures sera considérée comme une demi-journée de travail pour le calcul du forfait. A contrario, toute journée supérieure à quatre heures est décomptée pour une journée de travail.

En contrepartie de ce forfait, M. Techos bénéficie annuellement de l'octroi de jour de réduction de temps de travail (JRTT) en sus de ses congés payés, jours de repos hebdomadaire et jours fériés légaux. Le tableau, ci-dessous, récapitule le nombre de JRTT annuel en fonction du nombre de jours fériés tombant sur un jour ouvré.

Les JRTT seront fixés pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Les dates de prises des JRTT sont fixées une semaine à l'avance. Une fois fixées, ces dates pourront être modifiées en respectant un délai de 5 jours calendaires.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 5 journées consécutives, sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

De façon mensuelle, un état récapitulatif du nombre de jours travaillés ou de repos est réalisé.

La rémunération de M. Techos, tenant compte des sujétions imposées, est de 3000 euros mensuel sur douze mois.

Cet avenant au contrat de travail prend effet le 3 octobre 2009.

Fait en deux exemplaires à Caen

Le 3 octobre 2009

M. Techos
M. D. Erache

Pour la société,

Jours fériés tombant sur des jours ouvrés
sur l'année (365 jours)

Nombre de jours RTT sur l'année
(forfait 218 jours)

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11

17
16
15
14
13
12
11
10
9
8
7

C) forfait sans référence d'horaire

Conformément aux dispositions de l'art L 3111 – 2 du Code du travail, les cadres dirigeants peuvent conclure une convention de forfait sans référence horaire. Leur qualité de dirigeant réclame une implication inconciliable avec une organisation classique du travail. Cette convention exonère le salarié de l'ensemble des dispositions sur la durée du travail (durées maximales de travail, repos minimum, heures supplémentaires). Les seules dispositions qui leur soient applicables sont celles relatives aux congés (payés, événement familiaux ou jours fériés).

Seuls les cadres dirigeants peuvent être concernés par cette organisation du travail. La définition légale de cette catégorie a été vue supra (cf. les différentes catégories de cadres). La convention collective ajoute deux conditions à la définition légale : être rattaché à la catégorie 10 ou hors catégorie (cf. titre VII) et percevoir une rémunération supérieure à 140% du minimum de la catégorie 10 soit 4200 euros brut mensuel.

Les salariés en CDD d'usage sont exclus de ce dispositif. A contrario, il apparaît possible de convenir d'un forfait sans référence d'horaire pour un salarié en CDD sans condition de durée minimale du contrat.

Section 5 : heures supplémentaires

Article 5.7

Cet article traite de la gestion des heures supplémentaires non seulement dans le régime général, mais également dans le cadre des CDD d'usage.

Il est rappelé que, dans le secteur des laboratoires cinématographique, l'employeur doit faire appel prioritairement aux salariés volontaires pour réaliser des heures supplémentaires.

Les règles de la convention collective ont été quelque peu perturbé par la loi du 20 août 2008 portant réforme du temps de travail. Nous examinerons ces évolutions dans le cadre des règles collectives.

A) régime général

Les heures supplémentaires sont décomptées dans le cadre de la semaine civile. Celle-ci débute le lundi à 0h00 et se termine le dimanche à 24h00. Toute heure effective de travail dépassant le volume de 35 heures est une heure supplémentaire.

La majoration des heures suit le décompte suivant:

- 25% de la 36ème jusqu'à la 43ème heure;
- 50% à compter de la 44ème heure.

La réalisation des heures supplémentaires ouvre droit, sous condition, à une contrepartie obligatoire en repos en plus des majorations. Ce repos, qui remplace l'ancien repos compensateur abrogé par la loi du 20 août 2008, se déclenche par la réalisation d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel (cf C°) contingent d'heure). Il s'apprécie différemment en fonction de la taille des entreprises.

Pour les entreprises de moins de 20 salariés, la contrepartie obligatoire en repos est égale à 50% des heures supplémentaires réalisés au-delà du contingent.

Pour les entreprises de plus de 20 salariés, la contrepartie passe à 100% des heures supplémentaires réalisés au-delà du contingent.

La contrepartie obligatoire en repos est octroyée dès qu'elle dépasse 7 heures. Les salariés disposent alors de 6 mois pour prendre ce repos. En cas de départ du salarié de l'entreprise, le solde de la contrepartie est payé.

B) cas particulier des salariés en CDD d'usage

Ces dispositions connaissent une exception. Ainsi, pour les entreprises placées dans le champ d'application de l'accord spécifique aux prestataires de l'audiovisuel (titre 3 article 3.1), le décompte des heures des salariés en CDD d'usage dont le contrat est inférieur à cinq jours doit être réalisé de façon quotidienne. Pour ces seuls salariés, les heures, qui quotidiennement dépassent le volume de huit heures, doivent être considérées comme des heures complémentaires et être majorées.

Pour les heures complémentaires décomptées à la journée, les majorations sont les suivantes.

- 10% les 9ème et 10ème heures;
- 25% les 11ème et 12ème heures.

Attention : ces heures, bien que majorées, ne reçoivent pas la qualification juridique d'heures supplémentaires. Elles ne viennent pas s'imputer sur le contingent d'heures supplémentaires.

C) contingent d'heures

Le recours aux heures supplémentaires sur une année est encadré par un contingent. Ce contingent de **230 heures** vient fixer le nombre maximum d'heures supplémentaires réalisables par un salarié.

Cette limite est minorée dans deux cas:

- Pour les salariés, dont le temps de travail est comptabilisé sur l'année, notamment les salariés soumis à un forfait d'heures annuel, ou dépendant d'une modulation du temps de travail de faible ampleur (la durée du travail est comprise chaque semaine entre 31 et 39 heures), le contingent est ramené à 180 heures.
- Pour les salariés soumis à une forte modulation du temps de travail (la durée du travail évolue entre 14 et 31 heures pour les périodes de faible activité et entre 39 et 46 pour les périodes de forte activité) le contingent est ramené à 130 heures.

Loi du 20 août 2008 permet, dorénavant, de déroger à ces limites par accord d'entreprise.

Les heures supplémentaires réalisées dans le cadre du contingent sont accomplies après information du comité d'entreprises ou, à défaut, des délégués du personnel (article L 3121 – 11 – 1 alinéa 1 du Code du travail).

Au-delà du contingent, l'employeur peut encore proposer à son salarié la réalisation d'heures supplémentaires. Il doit avoir consulté, s'ils existent, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel. L'autorisation de l'inspecteur du travail n'est plus requise (article L 3121 – 11 – 1 alinéa 2 du Code du travail).

La réalisation des heures, hors contingent, ne doit pas permettre les dépassements des durées maximales de travail tant journalières qu'hebdomadaires.

La disposition de la convention collective traitant des heures choisies (3ème alinéa de l'article 5.7.5), s'il est toujours applicable malgré la réforme législative, devient sans utilité et sans usage propre.

D) repos de remplacement

La convention prévoit la possibilité de remplacer le paiement de l'heure supplémentaire et de sa majoration par l'octroi

Entreprise pourvue de délégués syndicaux (DS)	Entreprise dépourvue de DS mais pourvue d'un comité d'entreprise (CE)	Entreprise dépourvue de DS, de CE mais pourvue de délégués du personnel	Entreprise dépourvue de toute représentation salariale et/ou syndicale
Signature d'un accord autorisant l'octroi d'un repos de remplacement	Consultation du comité et absence d'opposition de sa part	Consultation des délégués et absence d'opposition de leurs parts	Accord individuel du salarié
Accord individuel du salarié	Accord individuel du salarié	Accord individuel du salarié	



de jours de repos supplémentaires. Cette possibilité est aménagée en fonction de la présence ou non d'institution représentative du personnel dans l'entreprise.

Dans tous les cas, l'accord du salarié doit être obtenu. A défaut, le paiement des heures et de la majoration prévalent.

Le tableau précédant décrit la procédure à suivre en fonction de la représentation syndicale ou salariale dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires réalisées ainsi que leurs valorisations alimentent un compteur. Dès que ce compteur atteint 7 heures, il déclenche le droit à une journée de repos. Le salarié dispose de six mois pour prendre sa journée de repos. Le salarié doit être informé de son droit par la fourniture d'un relevé de son compteur délivré avec la fiche de paie.

Les heures supplémentaires transformées en repos ne viennent pas diminuer le contingent d'heures supplémentaires.

Section 6 : astreinte

Article 5.10

Cet article définit l'astreinte et ses modalités de fonctionnement.

A) définition

L'astreinte se définit comme une période durant laquelle le salarié doit rester potentiellement à la disposition de son employeur généralement à son domicile. Celui-ci peut, alors, le contacter pour réaliser une intervention dans l'entreprise. Ainsi, il existe une période où le salarié est en situation d'attente, prêt à répondre à la sollicitation de son employeur et une période d'activité durant laquelle le salarié réalise un travail effectif dans l'entreprise.

Illustration

L'hypothèse type de l'astreinte est la situation du personnel chargé de la maintenance qui, en cas de panne, peut être amené à intervenir. Des situations analogues peuvent être appliquées à des responsables de site ou à des régisseurs (cas de l'ouverture du site le week-end).

B) mise en place

Pour mettre en place une astreinte dans l'entreprise, l'employeur doit établir une liste de fonctions concernées par ce rythme de travail et organiser une fréquence soit par accord d'entreprise soit par décision unilatérale après information de l'inspection du travail. Les deux options sont alternatives. L'organisation de la fréquence doit mentionner les modalités de désignation du personnel d'astreinte et l'organisation de leur « tour » d'astreinte. Bien que rien ne l'interdit, il est recommandé de ne pas désigner systématiquement les mêmes personnes.

Les fonctions insérées dans la liste doivent être limitatives et en lien avec l'exploitation de l'entreprise. Ainsi, les fonctions administratives et commerciales sont exclues de cette organisation. A l'inverse, l'ensemble des fonctions techniques peuvent être intégrées à partir du moment où elles ont pour but de maintenir l'activité de l'entreprise.

C) régime et mise en œuvre

Le temps passé au domicile ou à proximité dans l'attente de l'intervention n'est pas considéré comme temps de travail. Il n'entre pas dans le calcul du temps hebdomadaire ou journalier de travail. En revanche, ce temps se décompte de la durée journalière et hebdomadaire de repos. Il est indemnisé sur la base de 25% du salaire journalier brut de base du salarié (soit hors prime).

Le temps d'intervention, y compris le temps de déplacement pour se rendre sur le lieu de travail, est considéré comme du temps de travail et est rémunéré comme tel. Le temps d'intervention commence à l'instant où le salarié décroche

Illustration

M. Ephrem Houel, salarié de la société Carpiquet Tournage, est chargé dans ses fonctions de la maintenance d'un certain type de matériel vidéo. Son entreprise a organisé par accord son tour d'astreinte. Son salaire est de 2300 euros brut mensuel pour 35 heures hebdomadaires.

Dimanche dernier, il était d'astreinte à son domicile. Son téléphone sonne, il est appelé à l'entreprise pour une réparation urgente. Il met dix minutes à l'aller et dix minutes au retour. La réparation dure 1h30.

Quelle sera sa rémunération pour cette journée ?**Sur la rémunération de l'astreinte:**

M. Houel a droit à 25% de sa rémunération journalière brut soit:

$2300 / 151,67 \text{ heures (durée mensuelle moyenne)} = 15,16 \text{ euros de l'heure brut}$

$15,16 \times 7 \text{ heures (volume d'une journée à 35 heures hebdomadaire)} = 106,12 \text{ euros brut par jour}$

$106,12 \times 0,25 = 26,53 \text{ euros pour la journée d'astreinte}$

Sur la rémunération de l'intervention:

Calcul du temps d'intervention

$1\text{h}30 + 2 \times 10 \text{ minutes} = 1\text{h}50 \text{ minutes}$

Soit en centième 1h83

Rémunération = $15,16 \times 1\text{h}83 = 27,74 \text{ euros brut}$

Soit pour la journée complète:

$26,53 + 27,74 = 54,27 \text{ euros brut}$

son téléphone et se finit au moment où il referme la porte de son domicile à son retour.

Section 7 : travail de nuit

Article 5.11

La convention définit le travail de nuit et la qualité du travailleur régulier de nuit qui jouit d'avantages particuliers. Les entreprises dépendantes du secteur des laboratoires cinématographiques disposent de règles spécifiques tant sur la définition du travail de nuit que sur le statut du travailleur de nuit. Ces règles, essentiellement d'adaptation, compte tenu de la spécificité de cette activité, sont examinées au cas par cas ci dessous.

A) définition du travail de nuit

Les heures de nuit sont les heures comprises entre 24h et 6h pour l'ensemble des entreprises du champ (hors laboratoires cinématographiques).

Les heures réalisées dans cet intervalle sont majorées à 25%. Cette majoration se cumule avec toute autre (heures supplémentaires, majoration pour situation exceptionnelle, majoration pour jours fériés ou dimanche notamment).

Attention : régime différent pour les laboratoires cinématographiques (Article 2 et 3 de l'accord des laboratoires cinématographique)
Il est rappelé que dans le secteur des laboratoires l'employeur doit faire appel prioritairement au volontaire pour travailler de nuit.

Les heures de nuit sont comprises entre 22h et 5h. La majoration des heures est portée à 35% si ces heures ont été programmées moins de 48 heures avant leur réalisation (25% dans les autres cas).

Par exception, si le salarié travaille sous une forme d'annualisation du temps de travail (forfait annuel en heures, modulation du temps de travail sur l'année), les heures réalisées de nuit valent pour 1h15 minutes pour le calcul du temps annuel de travail. Ainsi la majoration de salaire liée au travail de nuit est convertie en temps de travail. Il participe au décompte annuel des heures et à l'octroi, le cas échéant, d'heures supplémentaires.

B) la qualité de travailleur régulier de nuit

Le salarié travaillant sous certaine condition peut acquérir la qualité de travailleur régulier de nuit. Ce statut entraîne un certain nombre d'avantages. Cette qualité est acquise dès lors que le salarié réalise, selon son horaire de travail habituel, au moins deux fois dans la semaine, trois heures de son travail sur la plage 24h/6h (22h/5h pour les laboratoires cinématographiques) ou que celui-ci réalise au minimum 270 heures (315 pour les laboratoires cinématographiques) de nuit sur 10 mois consécutifs.

Dès que cette qualité est acquise, elle déclenche un certain nombre de droits pour le salarié.

1) la majoration de son salaire de 25% pour les heures réalisées en heures de nuit.

Attention : cette majoration ne se cumule pas avec les majorations pour heures de nuit (voir ci-dessus).

Article 5.11

Cas Pratique 1

Si le salarié réalise 1607 heures en moyenne par an dont 1377 heures de nuit

$$1377 \times 2,2 / 100 = 30,29 \text{ heures}$$

$$30,29 + 7 \text{ (journée annuelle)} = 37,29 \text{ heures soit 5 jours par an.}$$

Ce repos est de 1,5% dans le secteur des laboratoires cinématographiques.

Cas Pratique 2

Sur une année, 1377 heures de nuit en moyenne.

$$1377 \times 1,5 / 100 = 20,66 \text{ heures soit environ 3 jours par an.}$$

3) la durée maximale journalière de travail est ramenée à 8 heures consécutives. Cette durée pourra être portée à 12 heures pour « les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production ». La notion est très large et est soumise à l'appréciation de l'employeur.

4) la durée hebdomadaire est limitée à 40 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Cette limite hebdomadaire peut être portée à 44 heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

5) le salarié avant son affectation à un travail de nuit est soumis à un examen médical. Le rythme des visites suivantes est d'une par semestre.

6) le retour à un poste de jour peut être demandé par le salarié dans le cas d'obligations familiales impérieuses (garde d'enfant, personnes dépendantes à charge, modification du rythme de travail du conjoint...). L'employeur n'est pas obligé d'accepter.

7) un temps de pause minimum de 20 minutes par période 6 heures est prévue.

Il est rappelé que l'ensemble des règles précitées ne s'appliquent qu'aux salariés reconnus travailleurs réguliers de nuit.

TITRE VI – CONGES ET ABSENCES

☒ 6.1 – Congés payés annuels

Le nombre de jours est déterminé conformément aux dispositions légales au cours de la période de référence fixée du 1er juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions légales.

☒ 6.2 – Congés Spectacles

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, les employeurs sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur, dans des conditions spécifiques. L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de Congés Spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

Le montant de l'indemnité de congés payés est plafonné à 2 fois le salaire journalier minimum conventionnel de la catégorie d'emploi dont relève le salarié, dans la limite d'un plafond journalier de 204 € dans le secteur du spectacle vivant et de l'évènement.

☒ 6.3 - Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants :

- 1er janvier
- Lundi de Pâques
- 1er mai
- 8 mai
- Ascension
- Lundi de pentecôte
- 14 juillet
- 15 août
- 1er novembre
- 11 novembre
- 25 décembre

A ces 11 jours s'ajoute, uniquement dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM/TOM), la journée anniversaire de l'abolition de

l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire.

Compte tenu du caractère continu et spécifique de l'activité des prestataires techniques l'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé, dont le 1er mai.

En raison d'usages différents dans le spectacle vivant et le spectacle enregistré, les règles d'indemnisation des jours fériés sont traitées respectivement par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement, par l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, par l'accord portant diverses dispositions spécifiques aux laboratoires cinématographiques.

☒ 6.4 - Evènements familiaux

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient d'autorisations d'absences sans perte de rémunération dans les conditions définies

ci-après page suivante :

Ces jours d'absences doivent être pris au moment des évènements en cause. Ils sont assimilés à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés annuels.

☒ 6.5 – Congés pour enfant malade

Tout salarié bénéficie d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, constatée par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L.513-1 du code de la sécurité sociale.

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

Ce congé peut être complété par des jours de congés ou de RTT.

Evènement	Nombre de jours ouverts sans condition d'ancienneté
Mariage ou PACS (dans la limite d'1fois par an)	5
Mariage d'un enfant	2
Naissance ou adoption	3
Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un PACS	5
Décès d'un enfant	5
Décès du père ou de la mère	2
Décès des beaux-parents	2
Décès de frère ou de sœur	2
Décès d'un petit enfant	1
Décès d'un grand parent	1

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel

Titre 5: Indemnisation des jours fériés

A l'exception du 1er mai, les salariés sous CDI ou CDD de droit commun travaillant un jour férié, bénéficient d'un repos payé décalé à prendre dans une période de 21 jours précédent ou suivant le jour férié travaillé.

Les salariés employés sous CDD d'usage tra-

vailant un jour férié bénéficient d'une majoration de 25%.

Les salariés travaillant le 1er mai, quel que soit leur nature de contrat, bénéficient d'une majoration de 100%.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle vivant et de l'évènement

TITRE 3 : Indemnisation des jours fériés

Les salariés travaillant les 1er mai, 25 décembre et 1er janvier, quelle que soit la nature de leur

contrat, bénéficient d'une majoration de 100% du salaire de base de leurs heures travaillées.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

Titre 1 Dispositions générales

ARTICLE 6 - Jours fériés

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 6.3 de la Convention précitée à l'article 1.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour fé-

rié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) chômé dans l'entreprise en application de l'alinéa précédent bénéficieront, en compensation de cette coïncidence

« jour férié fixe/repos habituel », d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les salariés qui devront travailler durant un jour férié qui est normalement chômé bénéficieront d'un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 21 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé.

COMMENTAIRE

Section 1 : congés payés

La convention renvoie à l'ensemble des règles légales concernant l'acquisition et la prise des congés payés. Il est rappelé que les congés payés sont d'une durée de 5 semaines par an: 30 jours ouvrables ou de 25 jours ouvrés. Ils s'acquièrent au prorata temporis de la présence du salarié sur une période de référence allant du 1er juin au 31 mai de l'année précédente.

En bref

Les jours ouvrables sont l'ensemble des jours de la semaine compris entre le lundi et le samedi. Un calcul de congés en jours ouvrables impose de placer des jours de congés sur le samedi, qu'il soit travaillé habituellement ou non par le salarié.

Soit pour deux semaines de vacances prises:

Pose de 2 x 6 jours de congés en jours ouvrables (du lundi au samedi)

Les jours ouvrés correspondent aux jours normalement travaillés dans l'entreprise (soit généralement du lundi au vendredi). Ce mode de calcul des congés impose une réduction du nombre de jour de congés sans qu'il n'y ait d'incidence pratique pour le salarié.

Soit pour deux semaines de vacance prises:

Pose de 2 x 5 jours de congés en jours ouvrés (du lundi au vendredi)

Section 2 : congés spectacles

Les salariés qui ne sont pas occupés de manière continue par un employeur, tel que définit à l'article D 7121-41 du Code du travail, sont affiliés à la caisse des congés spectacles. Cette caisse regroupe, sous forme de cotisation, l'ensemble des droits à congés des salariés non permanents des entreprises du secteur du spectacle. Elle assure le paiement des congés auprès des salariés qui en font la demande.

Par salarié non occupé de façon continue, il faut entendre principalement les salariés en CDD d'usage.

Section 3 : jours fériés

La convention liste les jours fériés légaux tels que définis à l'article L 3133-1 du Code du travail. Ces jours ne sont pas obligatoirement chômés. L'employeur peut organiser le travail de ses salariés moyennant l'application des dispositions prévues dans chaque accord spécifique (spectacle vivant, audiovisuel, laboratoire cinématographique).

En bref : Indemnisation du travail durant un jour férié

Dans la filière audiovisuelle, l'indemnisation des jours fériés est réalisée, pour les salariés en CDI et en CDD de droit commun, par l'octroi d'un jour repos équivalent à prendre dans un délai de 21 jours préalablement ou postérieurement au jour travaillé.

En ce qui concerne les salariés en CDD d'usage, les heures de travail réalisées un jour férié sont majorées de 25%. Aucune journée de repos décalée ne peut être octroyée.

Pour l'ensemble des salariés, les heures de travail réalisées le 1er mai sont majorées de 100%.

Dans la filière laboratoire cinématographique, le chômage des jours fériés, tombant un jour de travail, est rémunéré dès lors que le salarié a travaillé un jour avant et un jour après (sauf dans le cas où il était en repos).

Si la journée de repos habituelle du salarié coïncide avec un jour férié (cas des salariés travaillant de weekend end et dont le jour de congés tombe un lundi de pâques, un lundi de pentecôte ou un jeudi de l'ascension), le salarié bénéficie en contre partie d'une journée de repos en décalé fixée d'un commun accord avec son supérieur hiérarchique.

Si un salarié travaille un jour férié, il bénéficie d'un jour de repos en compensation à prendre dans les 21 jours suivant ou précédant le jour travaillé.

Dans la filière du spectacle vivant, seuls sont majorés à 100%, quelque soit la nature du contrat de travail, le 1er mai, le 25 décembre et le 1er janvier. La réalisation d'heures de travail durant les autres jours fériés n'ouvre droit qu'au paiement des heures de travail.

Section 4 : congés familiaux et pour enfant malade

La convention prévoit un certain nombre de jours de congés pour événements familiaux. Les droits ouverts aux salariés contractant une union maritale sont étendues aux salariés contractant un Pacs. Ces jours sont payés par l'employeur et sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés.

Le texte autorise la prise d'un congé pour garde d'enfant malade. Ce congé n'est pas rémunéré et n'est pas considéré comme du travail effectif. Il s'apparente à une autorisation d'absence. Le congé est ouvert à tout salarié assurant la garde d'un enfant malade de moins de 16 ans dont il a légalement la charge. La maladie doit être constatée par certificat médical. La durée de ce congés est de 3 jours au maximum par an et de 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié a trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans à sa charge.

TITRE VII – LISTE DES EMPLOIS, CLASSIFICATION & SALAIRES MINIMA

La présente convention collective prévoit deux types de catégories d'emplois.

- La catégorie « A » comporte les emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est exclu.

Dans cette catégorie, les salariés sont recrutés sous CDI ou sous CDD de droit commun.

- La catégorie « B » comporte les emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est autorisé dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles, même si toutes les fonctions listées ne sont pas spécifiques à la mise en œuvre de techniques du spectacle.

Pour ces emplois, les salariés sont, selon les circonstances, recrutés sous CDI, sous CDD de droit commun, sous CDD d'usage.

Les emplois de la filière « générale », pour lesquels le recours au CDD d'usage est exclu, sont rassemblés dans une liste commune aux secteurs de l'audiovisuel, des laboratoires cinématographiques et du spectacle vivant.

Du fait de l'étendue de son champ d'application, la présente convention rassemble des secteurs qui, quoique proches, présentent de fortes singularités en termes de nature de marché, de taille des entreprises, de savoir-faire mobilisés. Aussi, les emplois des filières « techniques » relevant du secteur de l'audiovisuel (AV), ceux dépendant du secteur du spectacle vivant (SV) et ceux propres aux laboratoires cinématographiques sont répertoriés dans des listes distinctes.

De façon générale et par souci de commodité, les fonctions décrites ci-après le sont au masculin singulier. Toutes peuvent être déclinées au féminin. La responsabilité d'encadrement est présumée pour toutes les fonctions relevant du statut cadre. Les fonctions techniques comportent par nature une part de responsabilités dans la préparation et la maintenance des dispositifs (hors fonction « Aide » de la filière du spectacle vivant).

Il appartient à l'employeur de s'assurer de l'obtention des habilitations et autres autorisations d'exercice de leur activité par les salariés exerçant certaines fonctions spécifiques.

Afin de tenir compte des différents intitulés pouvant, selon le secteur d'activité considéré, caractériser une même fonction, les listes ci-

après retiennent pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 3 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de fonction à retenir, les parties pourront saisir la Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi instaurée à l'article 10.7 de la présente convention.

« Il est convenu entre les partenaires sociaux que, en adéquation avec les nouvelles dispositions sur le relèvement annuel du SMIC, la négociation annuelle de branche aura lieu, à compter du 1er janvier 2010, au mois de janvier de chaque année pour une prise d'effet au 1er mars. »

→ Grille et principes de classification

Les emplois répertoriés sont répartis sur 11 niveaux (dont le « hors catégorie »), en fonction de critères classant relatifs à :

- La responsabilité : La responsabilité est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (programmation des opérations, gestion du personnel, gestion de budget...) pour laquelle (lesquelles) il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

- L'autonomie : L'autonomie est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise).

- La compétence : La compétence peut être définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. La compétence peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expé-

rience professionnelle.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification minimale de tous les emplois de la branche.

La structuration en 11 niveaux a pour objectif de reconnaître les niveaux de qualification du secteur et de mettre en place un véritable parcours professionnel.

Les critères s'appliquent à toutes les filières d'emploi. La classification d'un salarié à un

niveau de la grille résulte de l'analyse de son poste. Chaque emploi doit être analysé selon les trois critères énoncés précédemment pour se voir attribuer un niveau.

La grille des salaires mensuels minimums bruts de base des salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun s'établit, à la date de mise en œuvre de la présente convention, en regard de la classification ci-après.

Niveau	Définition	Salaires Minimums Bruts de Base Mensuels
Catégorie 1	Emplois ne nécessitant pas de compétence particulière et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.	1364,45 €
Catégorie 2	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, sans comporter de degré d'autonomie ou de responsabilité.	1 500€
Catégorie 3	Emplois qui requièrent un premier niveau de compétence, ainsi qu'un faible degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	1 700€
Catégorie 4	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité restreint.	1 900€
Catégorie 5	Emplois qui requièrent un niveau confirmé de compétence, ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 100€
Catégorie 6	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité mesuré.	2 200€
Catégorie 7	Emplois qui requièrent un bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité élevé.	2 400€
Catégorie 8	Emplois qui requièrent un très bon niveau de compétence, ainsi qu'un degré d'autonomie et/ou de responsabilité très élevé.	2 600€
Catégorie 9	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, d'autonomie et/ou de responsabilité.	2 800€
Catégorie 10	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétence, ainsi qu'un très haut niveau d'autonomie et/ou de responsabilité.	3 000€
Hors catégorie	Emplois inhérents au management général des entreprises du champ	

Les fonctions listées dans les catégories HC, 10, 9, 8, 7, 6 ont le statut « cadre » ; ce n'est pas le cas des fonctions des catégories 5, 4, 3, 2, et 1.

La rémunération mensuelle minimum d'un salarié justifiant de 3 années de présence continue dans l'entreprise et le poste, à compter de la mise en œuvre de la présente convention, ne pourra être inférieure au salaire minimum mensuel brut de base majoré de 3%. Cette majoration est portée à 8% après 8 années de présence continue dans l'entreprise et le poste.

Par voie d'accord, les entreprises peuvent préciser les modalités constitutives d'un parcours professionnel sur la base de la présente classification et sans pouvoir déroger à ses minima

L'entreprise qui, à la date de signature de la présente convention collective, rémunère ses salariés sous 13 mois ou plus s'oblige :

-A ce que tout salarié perçoive un salaire mensuel brut de base supérieur ou égal à celui de sa catégorie tel que définie dans la grille ci-dessus.

-A ce que tout salarié perçoive un 13ème mois au moins égal à son salaire mensuel brut de base, ou un multiple de celui-ci lorsque le salarié est rémunéré sur plus de 13 mois.

Pour une mise en stricte conformité avec les dispositions définies ci-dessus, un calendrier de correction du différentiel de salaire mensuel brut de base et du 13ème mois (ou d'un multiple de celui-ci lorsque le salarié est rémunéré sur plus de 13 mois), est défini comme suit :

-1/3 du différentiel à la date d'application de la présente convention.

-2/3 du différentiel au 1er juillet 2009.

-La totalité du différentiel au 1er juillet 2010.

La correction du différentiel selon le calendrier défini ci-dessus prendra en compte les augmentations intervenues suite aux négociations annuelles sur les salaires menées conformément aux dispositions de l'article 3.8.5 de la présente convention.

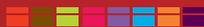
Il est précisé que les dispositions ci-dessus relatives au 13ème mois ne concernent pas la gratification annuelle prévue à l'article 5 de l'accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires photochimiques.

D'autre part, ces dispositions n'interdisent pas la conclusion d'un accord d'entreprise prévoyant le paiement sous 12 mois des rémunérations jusqu'alors versées dans une année sous 13 mois ou plus.

FILIERE GENERALE (fonctions communes aux entreprises du champ)

FILIERE GENERALE					
INTITULE	DEFINITION	Classifica- tion	Emplois de catégorie «A»	Emplois de catégorie «B»	Salaire Mensuel Minimum (35h)
Gardien	Est chargé de la surveillance et de la sécurité de locaux de jour et de nuit en appliquant les consignes de sécurité et d'incendie. Peut, en dehors des heures d'ouverture, assurer l'accueil, la permanence téléphonique et/ou réceptionner les livraisons.	1	X		1364,45 €
Ouvrier spécialisé Fonctions associées : Mécanicien, Chauffagiste, Plombier, Electricien, Menuisier, Serrurier	Réalise, construit et entretient des ouvrages dans des domaines spécialisés	2	X		1 500,0€
Employé d'entretien	Effectue les travaux courants de nettoyage et/ou d'entretien.	1	X		1364,45 €
Technicien d'entretien	Réalise des travaux d'entretien général dans les domaines de compétence qui sont les siens	3	X		1 700,0€
Chef de service entretien, agencement et installation	Est responsable de l'exécution des travaux d'installation et d'entretien auxquels il peut prendre part. Encadre le personnel dédié à son exécution.	7	X		2 400,0€

Coursier	Assure la livraison des marchandises et des biens qui lui sont confiés. Il veille à l'entretien et est responsable de son véhicule.	1	X		1364,45 €
Chauffeur	Assure le déplacement de personnes et est responsable de la conduite et de l'entretien de son véhicule. Gère sa tournée de livraison de façon autonome.	2	X		1 500,0€
Chauffeur Poids- Lourd	Assure la conduite de moyen lourd et superlourd dont il est responsable de l'entretien.	2	X		1 500,0€
Magasinier Fonctions associées : Manutentionnaire, Préparateur	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens adéquats.	1	X		1364,45 €
Magasinier cariste	Réceptionne, entretien et vérifie le bon état apparent des marchandises, matériels et/ou films. En assure le rangement et les mises à disposition à l'aide des moyens adéquats.	1	X		1364,45 €

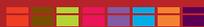


<p>Gestionnaire des stocks</p>	<p>Réceptionne, entretien, vérifie et assure le stockage des marchandises et/ou des matériels ou films. Tient à jour le fichier d'entrées et sorties, assure les mises à disposition. Gère les stocks et assure les inventaires. Exécute tous les mouvements de stocks demandés par les différents services. Il peut encadrer des magasiniers.</p>	<p>3</p>	<p>X</p>		<p>1 700,0€</p>
<p>Responsable des stocks</p>	<p>Gère les stocks de l'entreprise en collaboration avec les services concernés. Il peut encadrer des magasiniers et/ou des gestionnaires de stock</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Employé d'atelier de maintenance</p>	<p>Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments.</p>	<p>1</p>	<p>X</p>		<p>1364,45 €</p>
<p>Gestionnaire d'atelier de maintenance</p>	<p>Entretien, répare et vérifie tous matériels et équipements. Assure le cas échéant la fabrication d'éléments. Exécute les maintenances demandées par les différents services. Peut encadrer des employés d'atelier.</p>	<p>3</p>	<p>X</p>		<p>1 700,0€</p>
<p>Responsable d'atelier de maintenance</p>	<p>Gère les maintenances de l'entreprise avec les services concernés. Peut encadrer des employés et gestionnaires d'atelier.</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Agent de logistique Fonction associée : Réceptionnaire</p>	<p>Organise l'expédition, le transport et la réception des marchandises, matériels et/ou films. Tient à jour les registres correspondants.</p>	<p>2</p>	<p>X</p>		<p>1 500,0€</p>

Responsable logistique	Recense les moyens nécessaires et planifie la mise à disposition par tous supports logistiques à partir des moyens disponibles et commande le cas échéant les moyens manquants	7	X		2 400,0€
Contrôleur qualité	Est responsable de la qualité et de la conformité des services et des produits commercialisés. Dans cette perspective, travaille à la définition et/ou à l'optimisation des processus de travail. Analyse les sources de défaillances en vue de les corriger.	4	X		1 900,0€
Chargé d'accueil, Standardiste Fonction associée : Hôte	Chargé d'accueillir les visiteurs, de tenir le standard et d'assurer, le cas échéant, des travaux administratifs simples.	1	X		1364,45 €
Employé administratif	Exécute tous travaux administratifs courants.	1	X		1364,45 €
Employé administratif spécialisé Fonctions associées : Aide comptable, Assistant administratif, Employé de recouvrement, Employé de facturation, Employé de service paie	Exécute tous travaux administratifs spécialisés du service dont il dépend	2	X		1 500,0€

Technicien administratif spécialisé	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient	3	X		1 700,0€
Gestionnaire administratif Fonction associée : gestionnaire RH, gestionnaire paie, assistant juridique	Assure tous travaux de différente nature dans le service auquel il appartient et maîtrise une spécialité administrative particulière.	4	X		1900,0€
Comptable	Assure les opérations de comptabilité courante jusqu'aux comptes de résultats ainsi que les déclarations sociales et fiscales	3	X		1 700,0€
Contrôleur de gestion	Contrôle et analyse les différents éléments de revenus et de dépenses de l'entreprise. Participe à la construction budgétaire et à son suivi	7	X		2 400,0€
Chef comptable	Est responsable du service comptable. Veille à la bonne tenue de la comptabilité à l'établissement des comptes de résultat et bilans et aux déclarations sociales et fiscales.	7	X		2 400,0€

<p>Secrétaire de direction Fonctions associées : Assistant de Direction</p>	<p>Assiste le chef d'entreprise, le directeur ou le responsable de service auquel il est directement attaché dans son travail. Assure différents travaux administratifs et/ou des responsabilités de secrétariat de manière autonome.</p>	6	X		2 200,0€
<p>Secrétaire Fonctions associées : Attaché Assistant</p>	<p>Effectue des travaux de secrétariat sous les directives d'un responsable. Peut assumer des responsabilités de secrétariat de manière autonome.</p>	3	X		1 700,0€
<p>Attaché commercial Fonctions associées : Assistant commercial, Chargé d'adm. commerciale, Empl. qualifié serv. Comcial</p>	<p>Prend part à l'ensemble des étapes de la relation client</p>	3	X		1 700,0€
<p>Technico-commercial</p>	<p>Responsable de tout ou partie de la relation client de la prospection jusqu'à la facturation.</p>	5	X		2 100,0€
<p>Chargé d'affaires Fonction associée : Resp. de clientèle, Chargé de clientèle</p>	<p>Collaborateur commercial ayant la responsabilité d'encadrement et / ou la gestion d'un portefeuille de clients.</p>	7	X		2 400,0€



<p>Responsable de site ou d'agence</p>	<p>Responsable d'un site géographique dont il assure l'organisation et la bonne marche.</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Responsable services généraux Fonction associée : Responsable bâtiment</p>	<p>Responsable de la conformité des bâtiments à leur utilisation à travers l'aménagement, l'équipement, l'entretien, la maintenance. Assure les relations avec les fournisseurs associés. Veille au respect de la réglementation générale en matière d'hygiène et de sécurité. Peut se voir confier le suivi du parc véhicules.</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Responsable des achats</p>	<p>Gère tout ou partie des achats de l'entreprise et assure les relations fournisseurs en collaboration avec les services intéressés.</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Technicien informatique Fonctions associées : Techn. Réseaux, Techn. maintenance inform.</p>	<p>Assure la mise en œuvre et le soutien utilisateur. Diagnostique les dysfonctionnements afin de trouver des solutions. Peut prendre part au développement des programmes informatiques.</p>	<p>4</p>	<p>X</p>		<p>1 900,0€</p>

Développeur informatique	Est chargé d'écrire un programme informatique en fonction d'un cahier des charges.	6	X		2 200,0€
Ingénieur informatique Fonctions associées : Ingénieur R&D informatique, Ingénieur développement de programmes informatiques	Conçoit et installe les systèmes informatiques nécessaires à l'ensemble de l'entreprise ou à des applications spécifiques. Veille à la maintenance. Administre les réseaux.	9	X		2 800,0€
Chargé de planning	Chargé de la mise en œuvre des plannings des personnels et/ou des moyens	2	X		1 500€
Responsable planning Fonctions associées : Resp. ordonnancement / Planning	Responsable de la construction, du suivi et de l'actualisation des plannings des personnels et/ou de moyens	6	X		2 200,0€
Superviseur de Projet	Responsable de la conduite d'un ou de plusieurs projets globaux. Evalue les risques financiers et techniques, prend les décisions de façon autonome. Encadre une équipe projet.	7	X		2 400,0€



<p>Chef de projet</p>	<p>Prévoit et met en œuvre les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget. Supervise et optimise l'affectation des matériels. Valide les étapes techniques. Planifie et encadre le personnel dédié au projet.</p>	<p>6</p>	<p>X</p>		<p>2 200,0€</p>
<p>Chargé de projet</p>	<p>Prévoit, met en œuvre et optimise les moyens techniques et humains pour la fabrication des produits, pour la réalisation d'une prestation ou d'un équipement dans le respect du budget.</p>	<p>5</p>	<p>X</p>		<p>2 100,0€</p>
<p>Assistant chef de projet</p>	<p>Assiste le chef de projet dans sa fonction.</p>	<p>3</p>	<p>X</p>		<p>1 700,0€</p>
<p>Responsable service spécialisé Domaines associées : Service comptable, marketing, juridique, RH, communication, etc.</p>	<p>Responsable d'un domaine administratif particulier dont il assure l'organisation et la bonne marche.</p>	<p>7</p>	<p>X</p>		<p>2 400,0€</p>
<p>Responsable service technique Domaines associés : Son image, vidéo, lumière, décoration, machinerie, HF, duplication, laboratoire, etc</p>	<p>Assure la gestion globale des moyens techniques et des ressources humaines du domaine dont il a la charge. Préconise et valide les dispositifs techniques mis en œuvre et peut prendre directement part à l'exploitation.</p>	<p>8</p>	<p>X</p>		<p>2 600,0€</p>

<p>Directeur Domaines associés : Exploitation, production, RH, administration & finances, commercial, informatique, etc</p>	<p>Met en œuvre la politique de l'entreprise dans son domaine de compétences. Conseille et formule des propositions à la direction générale. Organise et supervise les moyens et les ressources humaines nécessaires à la bonne marche de son département ou de sa direction</p>	10	X		3 000,0€
--	--	----	---	--	----------

FILIERE SPECTACLE VIVANT & EVENEMENT

Tous ces emplois peuvent être en CDI, CDD de droit commun et CDD d'usage.
Il est précisé que les entreprises de prestations dédiées à l'arégie ne peuvent recourir aux CDD d'usage que pour les seules fonctions répertoriées ci-après dans la filière «régie».

Classification générale des emplois techniques du spectacle vivant

(Tous ces emplois peuvent être en CDI / CDD de droit commun ou d'usage)

INTITULE DE FONCTION	NC / C	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9
		1364,45	1 500	1 700	1 900	2 100	2 200	2 400	2 600	2 800
REGIE GÉNÉRALE										
Régisseur général	C							X		
Directeur technique	C							X		
Directeur logistique	C							X		
Logisticien	NC				X					
Assistant directeur technique	NC			X						
Assistant logisticien	NC			X						
Technicien de scène / plateau	NC			X						
Assistant technicien de scène / plateau	NC		X							
PLATEAU										
Régisseur / Régisseur de scène/de salle	NC				X					
Responsable de chantier	NC				X					
Chef Backliner	NC				X					

Technicien instrument de musique / Backliner	NC		X							
Aide* de scène / plateau	NC	X								
Road	NC	X								
SON										
Concepteur son	NC					X				
Régisseur son	NC				X					
Ingénieur de sonorisation	NC				X					
Technicien système	NC				X					
Technicien son	NC			X						
Sonorisateur	NC			X						
Assistant sonorisateur	NC		X							
Pupitreur son SV	NC		X							
Opérateur son SV	NC		X							
Aide* son	NC	X								
LUMIERE										
Concepteur lumière / Éclairagiste	NC					X				
Régisseur lumière	NC				X					
Technicien lumière	NC			X						
Pupitreur lumière SV	NC			X						
Assistant lumière	NC		X							
Poursuiveur	NC		X							
Aide* lumière	NC	X								

INTITULE DE FONCTION	NC / C	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9
		1364,45	1 500	1 700	1 900	2 100	2 200	2 400	2 600	2 800
STRUCTURE - MACHINERIE										
Ingénieur structure	C							X		
Assistant ingénieur structure	NC				X					
Régisseur structure	NC				X					
Chef rigger	NC				X					
Chef machiniste de scène	NC				X					
Chef monteur de structure	NC				X					
Chef technicien de maintenance en tournée / festival	NC				X					
Technicien de structure / constructeur	NC			X						
Rigger / Accrocheur	NC			X						
Machiniste de scène	NC			X						
Technicien de maintenance en tournée / festival	NC			X						
Assistant machiniste scène / Assistant rigger	NC		X							
Technicien de structure	NC		X							
Echafaudagiste / Scaffoldeur	NC		X							
Monteur de structures	NC	X								

VIDEO / IMAGE										
Réalisateur de SV	C							X		
Chargé de production SV	C							X		
Infographiste audiovisuel	NC					X				
Programmeur / Encodeur multimédia	NC				X					
Technicien écran plein jour	NC				X					
Pupitreur images monumentales	NC				X					
Technicien vidéoprojection	NC				X					
Technicien de la vision SV	NC				X					
Scripte de SV	NC			X						
Assistant écran plein jour	NC		X							
Technicien images monumentales	NC		X							
Opérateur de caméra	NC		X							
Assistant vidéo SV	NC		X							
Opérateur magnéto SV	NC		X							
PYROTECHNIE										
Concepteur de pyrotechnie	NC					X				
Chef de tir	NC				X					
Technicien de pyrotechnie K4	NC			X						
Artificier	NC		X							

ELECTRICITE										
Chef électricien	NC				X					
Electricien	NC			X						
Blockeur	NC			X						
Mécanicien groupman	NC		X							
Assistant électricien	NC		X							
INTITULE DE FONCTION	NC / C	G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9
		1364,45	1 500	1 700	1 900	2 100	2 200	2 400	2 600	2 800
DECORS - ACCESSOIRES										
Chef décorateur	C							X		
Concepteur technique machinerie / décor	NC					X				
Assistant Chef-décorateur	NC				X					
Chef constructeur de décor / machinerie	NC				X					
Chef menuisier de décors	NC				X					
Chef peintre décorateur	NC				X					
Chef serrurier/serrurier métallier de théâtre	NC				X					
Chef sculpteur de théâtre	NC				X					
Chef tapissier de théâtre	NC				X					
Chef staffeur de théâtre (mouleur/ matériaux de synthèse)	NC				X					

Constructeur de machinerie / de décors	NC			X						
Menuisier de décors	NC			X						
Peintre décorateur	NC			X						
Peintre patineur	NC			X						
Serrurier /serrurier métallier de théâtre	NC			X						
Sculpteur de théâtre	NC			X						
Tapissier de théâtre	NC			X						
Staffeur de théâtre	NC			X						
Assistant constructeur de machinerie/ décors	NC		X							
Assistant menuisier de décors	NC		X							
Assistant peintre décorateur	NC		X							
Assistant serrurier / métallier de théâtre	NC		X							
Assistant tapissier de théâtre	NC		X							
Assistant staffeur de théâtre	NC		X							
Aide* décors	NC	X								

COSTUME ACCESSOIRE MAQUILLAGE COIFFURE									
Concepteur de costume / Costumier	C							X	
Réalisateur de costume	NC				X				
Chef tailleur couturier	NC				X				
Chef teinturier	NC				X				
Chef coloriste	NC				X				
Chef chapelier	NC				X				
Chef réalisateur masques	NC				X				
Chef maquilleur	NC				X				
Chef accessoiriste	NC				X				
Chef modiste	NC				X				
Couturier / Tailleur couturier	NC			X					
Coiffeur / Posticheur	NC			X					
Maquilleur/ Maquilleur effets spéciaux	NC			X					
Accessoiriste	NC			X					
Modiste	NC			X					
Assistant réalisateur de costume	NC		X						
Assistant couturier / Assistant couturier tailleur	NC		X						
Assistant teinturier	NC		X						

Assistant coloriste	NC		X							
Assistant chapelier	NC		X							
Assistant coiffeur	NC		X							
Assistant maquilleur	NC		X							
Assistant accessoiriste	NC		X							
Assistant modiste	NC		X							
Aide costumière	NC	X								

* Notion d' « AIDE » : La fonction d'aide ne nécessite ni compétence particulière ni connaissance préalable et constitue le premier niveau d'accès au métier.

Encadré de manière suivie (sans autonomie, ni responsabilité particulière), son exercice doit en permanence comprendre une dimension formatrice permettant une progression vers les niveaux supérieurs.

La fonction d' « Aide » ne se comprend donc en aucune manière comme un échelon d'emploi pouvant s'inscrire dans la durée mais comme une période transitoire de pré-qualification ne pouvant excéder 2 000 heures. En conséquence, les aides associés aux différents emplois bénéficient d'une priorité d'accès au plan de formation des entreprises.

« Une entreprise relevant du champ du spectacle vivant et de l'évènement, tel que définie à l'art. 1.1.1 de la présente Convention, lorsqu'elle doit recourir pour ses prestations à des fonctions relevant de la filière audiovisuelle, doit appliquer pour ces seules fonctions :

- la grille de salaire de la filière audiovisuelle pour les salariés en CDI et en CDD de droit commun

- les dispositions de l'Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, pour les salariés engagés en CDDU. »¹

¹ Avenant du 30 juin 2009

FILIERE AUDIOVISUELLE (fonctions propres aux entreprises du secteur audiovisuel)

Afin de tenir compte de la multiplicité des domaines d'activité rassemblés dans les listes ci-après et des particularismes inhérents à chacun d'eux, il est fait distinction entre, d'une part, les activités de réalisation et de captation pour le compte d'un diffuseur ou producteur et, d'autre part, les activités qui leurs sont connexes ou complémentaires.

Au final, il est retenu la structuration générale suivante :

- Filière réalisation et captation.

Domaine dans lequel il est d'usage constant de recourir au CDD d'usage pour les seules fonctions en lien direct avec l'exploitation, mais non pour les activités connexes de louage de matériel et d'exploitation de régies de diffusion.

-Filière post-production, doublage et sous-titrage.

Domaine dans lequel il est d'usage constant de recourir au CDD d'usage pour les seules fonctions en lien direct avec l'exploitation.

-Filière animation et effets spéciaux.

Domaine dans lequel il est d'usage constant de recourir au CDD d'usage pour les seules fonctions en lien direct avec l'exploitation.

FILIERE RÉALISATION					
INTITULE	DEFINITION	Classification AV	Emplois de catégorie « A »	Emplois de catégorie « B »	Salaire Mensuel Minimum (35h)
Image					
Technicien de reportage	Participe à la mise en œuvre et au fonctionnement de tout matériel image, son et lumière dans le cadre de prestation faisant intervenir des moyens légers. Peut assurer l'entretien courant des matériels qu'il exploite.	2	X	X	1 500 €
Pointeur AV	S'occupe du fonctionnement de la caméra et de la mise au point.	3	X	X	1 700 €
Cadreur AV	Effectue les prises de vues selon les consignes du réalisateur (réseau d'ordres). Peut le cas échéant opérer l'installation et/ou les réglages decaméra.	6	X	X	2 200 €
Opérateur de prises de vues	Assure dans un programme l'enregistrement et le cadrage des images suivant, le cas échéant, les directives d'un responsable (journaliste ou réalisateur). Dans les cas simples, choisit et met en œuvre l'éclairage nécessaire.	7	X	X	2 400 €

Chef opérateur prises de vues AV	Responsable de la qualité technique et artistique de l'image suivant les directives du réalisateur. Détermine, en accord avec le responsable de production et dans le cadre d'un budget, les moyens matériels, techniques et humains nécessaires pour créer l'ambiance voulue. Dirige le travail des équipes lumière et image et peut être amené à suivre la conformation ou le transfert éventuel sur le support de diffusion	9	X	X	2 800€
Son					
Assistant son	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.	1	X	X	1364,45 €
Opérateur du son	Réalise des opérations simples de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son dans l'installation et la mise en œuvre du dispositif technique.	3	X	X	1 700€
Opérateur supérieur du son	Réalise toutes opérations de préparation, de prise, de montage et du traitement du son. Assiste l'ingénieur du son dans l'installation et la mise en œuvre de l'ensemble du dispositif technique.	4	X		1 900€
Chef opérateur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire.	6	X	X	2 200€



Ingénieur du son	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des compétences en acoustique et musique.	7	X	X	2 400€
Technicien transfert son	Assure le transfert de son d'un support à un autre dans le respect des normes professionnelles.	1	X		1364,45 €
Opérateur repiquage	Assure la réalisation du repiquage dans le respect des règles de procédures établies dans l'entreprise.	1	X		1364,45 €
Opérateur report optique	Assure la réalisation du report optique dans le respect des règles de procédures établies dans l'entreprise.	1	X		1364,45 €
Technicien repiquage	Assure la réalisation du repiquage dans le respect des règles de procédures établies dans l'entreprise. Il gère les relations clients.	3	X		1 700€
Technicien report optique	Assure la réalisation du report optique dans le respect des règles de procédures établies dans l'entreprise. Il gère les relations clients.	3	X		1 700€
Créateur d'effets sonores	Crée, en partant ou non de sons existants et à l'aide d'outils de traitement et de synthèse du signal sonore, un «effet sonore» destiné à la bande son d'une œuvre. Peut être amené à pratiquer des enregistrements de sons naturels.	2	X	X	1 500€

Technicien rénovation son	Assure les prestations de restauration sonore (nettoyage du son de tous les bruits parasites pour retrouver le son original) dans le respect des règles des procédures établies dans l'entreprise.	3	X		1700 €
Plateaux					
Assistant de plateau AV	Participe aux activités courantes de maintenance, dont le montage et le démontage, des divers éléments du plateau et assiste les autres personnels d'exploitation.	1	X	X	1364,45 €
Riggers	Chargé de l'installation en hauteur du matériel audiovisuel, de l'accroche des poutres et des calculs de charges correspondants.	4	X	X	1900 €
Machiniste AV	Chargé de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à l'enregistrement.	2	X	X	1500 €
Chef Machiniste AV	Assure la préparation, l'assemblage, la mise en place, les déplacements, les rangements de tous les éléments nécessaires à l'enregistrement : décors, caméras et moyens techniques.	4	X	X	1900 €
Electricien prise de vue	Chargé de la mise en œuvre de tout dispositif d'énergie et d'éclairage. Peut aider, dans les cas simples, à la mise en place des moyens techniques.	2	X	X	1500 €
Electricien pupitreur	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière.	4	X	X	1900 €
Poursuiteur	Assure le maniement du projecteur de poursuite.	2	X	X	1500 €
Chef poursuiteur AV	Coordonne la mise en œuvre des projecteurs de poursuite.	4	X	X	1900 €



Blocker	Assiste le chef électricien dans l'établissement du plan de charge associé au dispositif technique. Détermine la consommation du système électrique et établit un plan d'alimentation et decâblage.	3	X	X	1 700€
Groupiste Flux AV	Chargé d'exploiter un ou plusieurs groupes électrogènes. Détermine le schéma de l'installation. Garantit une continuité de la production et de la distribution d'énergie. Est responsable de l'entretien de son groupe. Peut, le cas échéant, acheminer le matériel.	4	X	X	1 900€
Chef électricien prise de vue	Assure la mise en œuvre de tout le dispositif d'énergie et d'éclairage nécessaire. En contrôle le bon fonctionnement en phase d'exploitation.	4	X	X	1 900€
Chef d'atelier lumière	Suit l'état des équipements, du matériel électrique et de l'atelier. En assure l'entretien et le dépannage. Peut intervenir sur les prestations.	6	X		2 200€
Chef de plateau AV	Assure la mise en œuvre des moyens techniques des plateaux et coordonne les personnels nécessaires à leur fonctionnement.	7	X	X	2 400€
Coiffeur	Réalise les coiffures, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	4	X	X	1 900€
Maquilleur	Réalise les maquillages de base et assure les raccords pendant le programme.	4	X	X	1 900€
Chef maquilleur	Est responsable de la création des maquillages, à son initiative ou sur recommandation du réalisateur.	6	X	X	2 200€
Habilleur	Assure les habillages selon les choix du réalisateur. Est responsable du rangement et de l'entretien des costumes.	4	X	X	1 900€

Costumier	Assure la gestion des costumes sur un tournage	4	X	X	1 900€
Chef costumier	Est responsable des costumes et assure l'interface avec les différents intervenants de sa fonction.	6	X	X	2 200€
Réalisation					
Directeur casting	Recherche et propose au réalisateur les acteurs et les acteurs de complément.	6	X	X	2 200€
2^{ème} Assistant de réalisation AV	Assure les travaux de préparation, de coordination et de finition conformément au plan de travail défini.	2	X	X	1 500€
1^{er} Assistant de réalisation AV	Etablit le plan de travail du programme et coordonne sa réalisation à tous les stades.	6	X	X	2 200€
Scripte AV	Assure la cohérence et la continuité des éléments de toute nature intervenant dans les différentes séquences d'un programme.	7	X	X	2 400€
Réalisateur AV	Assure la responsabilité de l'exécution d'un tournage, notamment dans sa dimension artistique, depuis sa préparation jusqu'à sa parfaite réalisation.	HC	X	X	X
Exploitation, Régie & Maintenance					
Technicien de Maintenance N1 Fonction associée : Agent de maintenance	Assure l'entretien courant des équipements audiovisuels, informatiques, et/ou mécaniques.	1	X		1364,45 €
Technicien de maintenance N2	Assure l'entretien et le dépannage de tout matériel vidéo audio et informatique et/ou mécaniques existant ou à venir.	3	X	X	1 700€



Ingénieur de maintenance	Garantit l'entretien courant, le dépannage et la réparation des équipements audiovisuels, informatiques et/ou mécaniques. Supervise et organise le cas échéant le travail d'une équipe de techniciens de maintenance.	8	X		2 600€
Opérateur synthétiseur	Prépare, compose et incruste dans une image vidéo tout texte et/ou signe.	2	X	X	1 500€
Infographiste AV	Exécute des dessins ou graphismes à l'aide d'ordinateur et éditeur. Peut utiliser des logiciels d'images de synthèse.	3	X	X	1 700€
Chef graphiste AV	Crée les motifs et graphismes nécessaires à un programme à l'aide d'ordinateur et éditeur.	8	X	X	2 600€
Truquiste AV	Au cours d'un programme, assure les mélanges et les effets d'habillage et de trucage.	8	X	X	2 600€
Opérateur magnétoscope	Assure l'exploitation des matériels d'enregistrement et de lecture vidéo et son.	2	X	X	1 500€
Opérateur « ralenti »	Maîtrise en direct la fonction ralenti des magnétoscopes ou serveurs sous les directives du réalisateur.	3	X	X	1 700€
Opérateur serveur vidéo	Maîtrise et exploite des serveurs vidéos multicanaux, isolés ou en réseau, aux fins de fabrication et diffusion d'éléments en direct ou en enregistrement.	5	X	X	2 100€
Assistant d'exploitation AV	Participe à la préparation, à l'installation et à l'exploitation de tout matériel servant au transfert, à l'enregistrement, à la transmission, à la captation et à la lecture d'images et de sons.	2	X	X	1 500€

Technicien d'exploitation AV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau	3	X	X	1 700€
Technicien supérieur d'exploitation AV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation audiovisuelle. Diagnostique les anomalies et effectue une maintenance de 1er niveau. Propose des solutions techniques adaptées aux situations rencontrées.	4	X		1 900€
Ingénieur de la vision	Spécialiste des équipements de prises de vues en optique et olorimétrie, il assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et équipements associés. Il est capable de diagnostiquer des anomalies de fonctionnement et d'assurer une maintenance de 1er niveau.	7	X	X	2 400€
Chef d'équipement AV	Garantit la mise en œuvre et l'exploitation des régies et équipements de tournage. Diagnostique les anomalies de fonctionnement et réalise des interventions de maintenance.	7	X	X	2 400€
Conducteur de moyens mobiles	Assure la conduite de tous moyens techniques nécessaires au bon déroulement de la prestation. Prend part aux opérations de déploiement et d'installation des dits moyens.	1	X	X	1364,45 €
Coordinateur d'Antenne	Contrôle et adapte les listes de diffusion et veille à leur bonne exécution.	3	X		1700€
Chef d'antenne	Garantit la continuité de la diffusion en relation avec un service de programme.	8	X		2600€

Gestion de Production

Assistant de production AV	Réserve les moyens logistiques et humains attachés aux productions sous les directives des chargés de production.	2	X	X	1 500 €
Assistant d'exploitation en production	Est chargé de l'organisation et du suivi des travaux transmis à l'exploitation, en relation avec la clientèle.	3	X	X	1 700 €
Chargé de production AV	Organise le déroulement des opérations en relation avec les clients. Évalue les besoins en matériel, personnel et logistique. Assure la validation des dépenses et le suivi du plan de production.	6	X	X	2 200 €
Directeur de production AV	En relation avec les clients, assure la direction et l'organisation du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Supervise et optimise l'affectation des ressources. Contrôle les engagements de dépenses. Dirige ou coordonne des chargés de production et/ou des assistants de production. Peut prendre part à la gestion des productions.	8	X	X	2 600 €
Coordinateur de production	Est en charge de la coordination technique, du suivi et de l'organisation du travail technique d'un ou plusieurs projets.	7	X		2 400 €
Administrateur de production	Fournit les éléments de situation financière et suit l'application et l'exécution des contrats de toute nature.	7	X	X	2 400 €
Régisseur	Gère les aspects logistiques du plan de production : transport, accueil logement, restauration et accès aux infrastructures	6	X	X	2 200 €

Décoration & Accessoires

Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être prise en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques et de télévision

Régisseur décors	Recherche et met à disposition des équipes les éléments nécessaires à la réalisation des décors.	3	X	X	1 700€
Aide décors	Participe aux tâches spécifiques et aux travaux de réalisation des décors.	1	X	X	1364,45 €
Machiniste décors	Effectue la manutention, l'assemblage, le démontage des éléments de décors.	2	X	X	1 500€
Sculpteur décors	Réalise des moulages à partir d'éléments de résine et de staf.	3	X	X	1 700€
Serrurier métallier	Réalise et construit les ouvrages métalliques nécessaires aux décors	3	X	X	1 700€
Tapissier décors	Réalise et fabrique les ouvrages de tapisserie nécessaires aux décors	3	X	X	1 700€
Peintre	Chargé de l'exécution des travaux de peinture en décoration (patines, fonds)	2	X	X	1 500€
Peintre décors	Chargé de réaliser tous travaux artistiques de peinture nécessaires aux décors.	3	X	X	1 700€
Chef peintre	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de peinture. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 200€
Menuisier décors	Trace et conçoit les décors sur bois	3	X	X	1 700€
Chef constructeur décors	Dans le cadre de prestations de décors, exécute ou fait exécuter le travail de menuiserie. Garantit le budget et la bonne fin des opérations.	6	X	X	2 200€

2nd Assistant décors	Assiste le 1er assistant décorateur sur des éléments du projet de décoration.	2	X	X	1 500 €
1er Assistant décors	Assiste le chef décorateur dans la gestion du projet de décoration.	5	X	X	2 100 €
Chef décorateur	Assure la gestion et l'encadrement d'un projet de décoration de sa conception à sa réalisation.	7	X	X	2 400 €
Chef d'atelier décors	Gère et supervise un ou plusieurs ateliers Décoration. Exécute ou fait exécuter tous travaux se rapportant aux ateliers dont il a la responsabilité. Veille au bon état des ateliers et des machines, ainsi qu'au respect des normes de sécurité dans leur utilisation.	8	X		2 600 €
Accessoiriste	Recherche, sélectionne, prépare et met à disposition les accessoires de décoration nécessaires à la confection d'un programme.	2	X	X	1 500 €
Ensemblier	Détermine les meubles et objets nécessaires à l'installation des décors et au jeu des acteurs. En assure la livraison, la mise en place et les rendus.	7	X	X	2 400 €

Filière Post-production, Doublage & Sous-titrage

INTITULE	DEFINITION	Classification AV	Emplois de catégorie «A»	Emplois de catégorie «B»	Salaires Mensuels Minima (35h)
Technicien authoring	Gère l'environnement et la normalisation des signaux dans le cadre de transferts en DVD.	4	X		1 900 €

Opérateur de PAD / bandes antenne	Fabrique et vérifie les bandes et/ou fichiers livrés aux diffuseurs selon les spécifications techniques fournies par ces derniers	4	X		1900 €
Agent de duplication AV	Exécute des travaux simples de duplication.	1	X		1364,45 €
Opérateur de duplication AV Fonction associée : Technicien de duplication	Exécute des travaux techniques de duplication, à partir de consignes générales.	2	X		1 500€
Opérateur Scanner-Imageur	Assure la qualité des entrées et sorties sur pellicule, notamment vis à vis du client avec lequel il peut avoir un contact direct.	2	X		1500 €
Opérateur en restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique.	3	X		1 700€
Technicien restauration numérique	Assure la retouche numérique d'images animées au moyen de logiciels spécialisés comprenant une palette graphique. Peut prendre en charge la responsabilité globale d'un projet de restauration en fonction de sa connaissance de la chaîne de fabrication photochimique.	4	X		1900 €

Projectionniste AV (Hors labo)	Assure la projection des films tous formats image et son et tous supports. Prend en charge l'entretien du matériel de projection et les réparations ne nécessitant pas la présence d'un spécialiste.	1	X		1364,45 €
Releveur de dialogue	A partir de l'écoute, effectue le relevé et la frappe des dialogues originaux sur tous supports.	1	X	X	1364,45 €
Repéreur	En visionnant une image time codée, découpe le dialogue écrit en séquences pour donner l'emplacement et la longueur du sous-titre selon les contraintes de temps de lecture et de rythme du film ou le programme.	2	X		1 500 €
Détecteur	A partir de l'image, du son et d'une liste des dialogues, retranscrit sur un élément synchrone à l'image une détection des mouvements labiaux et les dialogues originaux du programme en respectant le synchronisme, le rythme et le montage.	3	X	X	1 700 €
Calligraphe	A partir des éléments fournis par l'adaptateur, écrit en vue de sa projection, de façon claire et lisible, le texte à doubler en respectant le synchronisme, le rythme et le découpage.	2	X	X	1 500 €

Traducteur- adaptateur	Traduit d'une langue à une autre un dialogue en l'adaptant de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme	3	X		1700 €
Traducteur	Traduit d'une langue à l'autre, sans les adapter.	3	X		1700 €
Adaptateur	Adapte un dialogue de façon à respecter les contraintes de temps de lecture ou de synchronisme.	3	X		1700 €
Dactylographe de bande - opérateur de saisie	A partir des éléments fournis par l'adaptateur, effectue la saisie des dialogues et/ou sous-titres en respectant le découpage et les mises en page spécifiques. Peut effectuer les transferts des différents fichiers.	1	X	X	1 317 €
Opérateur de repérage / simulation	Après repérage, vérifie avant la gravure finale ou l'incrustation, le sens, l'orthographe et le positionnement des sous-titres. Assiste le traducteur ou l'adaptateur.	3	X	X	1 700 €
Audio- descripteur	A l'attention des aveugles et malvoyants, écrit à partir du scénario, une description leur permettant de suivre le film. Repère les plages de silence dans lesquelles il place le texte.	3	X	X	1 700 €
Directeur artistique	Assume la direction artistique du doublage d'une œuvre audiovisuelle. Choisit, gère et dirige les comédiens.	8	X	X Cf. annexe Doublage	2 600 €

Monteur sous-titres	Vérifie et exécute la conformité des copies avec le repérage. Effectue les décadrages et décentrages avant gravure.	2	X		1500€
Monteur Synchro	Assure le montage et la synchronisation du doublage en veillant au parfait calage de la voix sur l'image.	6	X	X	2 200€
Opérateur graveur	Est en charge de la gravure, de la vision et du contrôle final des sous-titres dans la pellicule Règle les machines en vue de la gravure et en assure l'entretien.	2	X		1500€
Responsable artistique	Organise et gère la partie artistique des localisations, doublages et mises en voix publicitaires des travaux demandés. Oriente les choix artistiques, recrute les Artistes et Directeurs artistiques, organise les castings et gère la base de comédiens.	8	X		2 600€
Assistant artistique	Assiste le Responsable dans ses différentes tâches et plus particulièrement en studio.	2	X		1500€
Coordinateur linguistique	Organise et gère la partie linguistique des localisations françaises. Identifie et mobilise les ressources les mieux adaptées. Peut superviser les travaux de traduction.	6	X		2200€
Assistant coordinateur linguistique	Assiste les coordinateurs linguistiques dans leurs tâches administratives et leurs relations avec les traducteurs-adaptateurs.	3	X		1700€

Assistant monteur AV	Vérifie les matériels et prépare les éléments nécessaires au montage.	2	X	X	1 500 €
Monteur flux	Assure le montage des images et/ou des sons à partir de tous supports. Peut programmer ou utiliser l'ensemble des matériels nécessaires au montage.	3	X	X	1 700 €
Chef Monteur flux	En collaboration avec le réalisateur, assume la responsabilité du montage final (images et/ou sons) dans ses dimensions techniques et artistiques.	7	X	X	2 400 €
Monteur truquiste AV	Réalise des effets spéciaux et truquages complexes sur tous programmes.	8	X	X	2 600 €
Opérateur télécinéma	Assure le transfert des films photochimiques sur supports vidéo et ou informatique et réciproquement. Assure des opérations d'étabonnage simple.	3	X	X Hors labo	1 700 €
Étalonneur	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon les spécifications client.	4	X	X Hors labo	1 900 €
Chef Opérateur-étalonneur	Collabore à la création artistique. Assure l'établissement et le réglage de l'image.	8	X	X Hors labo	2 600 €
Bruiteur	Complète les bruits et effets sonores manquants afin de permettre un mixage de la version doublée conforme à l'originale.	7	X	X	2 400 €

Bruiteur de complément	Complète dans les cas simples les bruits et effets sonores manquants.	4	X	X	1 900€
Assistant de post production	Assiste les chargés de post production dans leurs tâches administratives et leurs relations clients. Peut assurer quelques travaux techniques simples.	2	X	X	1 500€
Chargé de post production	Etudie et chiffre les projets, élabore, contrôle et suit les différentes phases de fabrication en relation avec les clients. Veille à la réalisation des travaux et à leur facturation.	6	X	X	2 200€

Filière Animation & Effets Visuels numériques

A l'exception des fonctions qui suivent, et conformément à l'article 1.3.2 de la présente convention, la classification, les définitions et les salaires de la filière « Animation & Effets visuels numériques » relèvent de la Convention collective de la production de films d'animation

INTITULE	DEFINITION	Classification AV	Emplois de catégorie «A»	Emplois de catégorie «B»	Salaires Mensuels Minima (35h)
Chef de projet multimédia	A partir du projet d'un auteur, il assure la mise en œuvre et le suivi d'un programme dans le respect des échéances et du budget	6	X		2 200€
Responsable technique multimédia	Détermine la faisabilité technique d'un projet et en assure l'arborescence et l'interactivité.	7	X		2 400€

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions
d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques
du secteur audiovisuel

Titre 2 : Grille de salaires minima pour les salariés sous CDD d'usage

Grille de salaires minima pour les salariés sous CDD d'usage

	Taux Horaire en euros	Salaire journalier (Base 8h)
IMAGE		
Technicien de reportage	12,93	103,46
Pointeur AV	17,25	138,00
Cadreur AV	20,45	163,63
Opérateur de prises de vues	23,73	189,85
Chef opérateur prises de vues AV	42,04	336,34
SON		
Assistant son	14,02	112,20
Opérateur du son	20,45	163,63
Chef opérateur du son	25,89	207,08
Ingénieur du son	30,20	241,62
Créateur d'effets sonores	15,49	123,93
PLATEAUX		
Assistant de plateau AV	12,41	99,30
Riggers	20,29	162,30
Machiniste AV	15,08	120,60
Chef Machiniste AV	18,88	151,07
Electricien prise de vue	15,08	120,60
Electricien pupitreur	18,88	151,07
Poursuiteur	15,08	120,60
Chef poursuiteur AV	18,88	151,07
Blocker	16,92	135,34
Groupiste AV	24,95	199,59
Chef électricien prise de vue	18,88	151,07
Chef de plateau AV	19,40	155,23
Coiffeur	16,17	129,34
Maquilleur	16,17	129,34
Chef maquilleur	18,33	146,65
Habilleur	16,17	129,34
Costumier	17,25	138,00
Chef costumier	19,40	155,23

REALISATION

Directeur casting	19,40	155,23
2ème Assistant de réalisation AV	17,25	138,00
1er Assistant de réalisation AV	21,55	172,37
Scripte AV	22,64	181,11
Réalisateur AV	42,04	336,34

EXPLOITATION, REGIE & MAINTENANCE

Technicien de maintenance N2	18,33	146,65
Opérateur synthétiseur	16,17	129,34
Infographiste AV	19,40	155,23
Chef graphiste AV	23,73	189,85
Truquiste AV	29,14	233,13
Opérateur magnétoscope	11,31	90,47
Opérateur « ralenti »	18,33	146,65
Opérateur serveur vidéo	29,14	233,13
Assistant d'exploitation AV	11,86	94,88
Technicien d'exploitation AV	18,33	146,65
Ingénieur de la vision	28,06	224,48
Chef d'équipement AV	30,20	241,62
Conducteur de moyens mobiles	13,13	105,04

GESTION DE PRODUCTION

Assistant de production AV	14,57	116,52
Assistant d'exploitation en production	13,13	105,04
Chargé de production AV	22,64	181,11
Directeur de production AV	28,89	231,14
Administrateur de production	25,12	200,92
Régisseur	18,33	146,65

DECORATION & ACCESSOIRES

Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être prise en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques.

Régisseur décors	14,96	119,69
Aide décors	11,70	93,64
Machiniste décors	14,96	119,69
Sculpteur décors	18,21	145,66
Serrurier métallier	16,91	135,25
Tapissier décors	16,91	135,25
Peintre	14,96	119,69
Peintre décors	18,21	145,66
Chef peintre	19,51	156,06
Ménuisier décors	14,96	119,69
Chef constructeur décors	19,51	156,06
2nd Assistant décors	14,31	114,44
1er Assistant décors	19,51	156,06
Chef décorateur	29,27	234,13

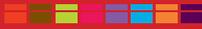
Accessoiriste	14,93	119,44
Ensemblier	27,79	222,31

POST-PRODUCTION, DOUBLAGE & SOUS-TITRAGE

Releveur de dialogue	13,13	105,04
Détecteur	14,44	115,53
Calligraphe	11,16	89,31
Dactylographe de bande - opérateur de saisie	10,51	84,06
Opérateur de repérage / simulation	13,66	109,28
Audio-descripteur	13,66	109,28
Monteur synchro	25,89	207,08
Assistant monteur AV	12,93	103,46
Monteur flux	19,40	155,23
Chef Monteur flux	26,97	215,74
Monteur truquiste AV	30,20	241,62
Opérateur télécinéma	16,17	129,34
Étalonneur	26,95	215,57
Chef Opérateur-étalonneur	28,76	230,05
Bruiteur	28,76	230,05
Bruiteur de complément	17,07	136,58
Assistant de post production	14,57	116,52
Chargé de post production	22,64	181,11

ANIMATION & EFFETS SPECIAUX

Les salaires de la filière « Animation & Effets spéciaux », telle que définie dans le champ d'application du présent accord, relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.



Précisions :

« - Revalorisation des salaires : conformément au titre VII de la Convention collective des Entreprises Techniques au service de la création et de l'événement, chaque année, les partenaires sociaux se retrouveront en janvier afin de négocier les modalités et conditions de révision des salaires minima qui seront applicables au 1er mars. Il est d'ores et déjà expressément convenu que, pour les années 2008, 2009 et 2010, le taux d'augmentation des minima intermittent ne pourra être inférieur à 2%. Cette revalorisation interviendra, au plus tard, le 1er septembre de chacune de ces années. Cette disposition ne fait pas obstacle à une négociation annuelle sur les salaires minima visant notamment à prendre en compte l'évolution de l'indice des prix. »¹

« - Convention de rémunération : Sous réserve du respect du Titre V de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement, il est possible de convenir, dans le contrat de travail, d'une durée de travail quotidienne supérieure à 8 heures.

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner l'existence d'une convention de rémunération et indiquer le barème de rémunération correspondant à la durée de travail prévue, incluant le cas échéant les majorations définies aux Titres 3, 4 et 5 du présent accord et à l'article 5.11.1 de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Événement.

On trouvera en annexe plusieurs exemples de barèmes. Dans tous les cas, ces dispositions ne sauraient être défavorables au salarié. Elles ne dispensent pas l'employeur de la prise en compte de toutes les heures effectivement travaillées et résultent de la stricte application des différentes majorations prévues par les textes précités.

L'employeur ne peut en aucun cas s'exonérer du paiement de l'ensemble des heures travaillées. Lorsque des heures sont effectuées au-delà de la durée fixée au contrat, le salarié a droit à leur paiement, majoré le cas échéant. Lorsque le salarié remplit les obligations de son contrat dans une durée inférieure à celle prévue au contrat, le barème fixé dans le cadre de la convention de rémunération lui reste dû, sans diminution.

Il est rappelé que seules les heures effectives de travail sont prises en compte pour le calcul des plafonds journaliers et hebdomadaires et que celles-ci font l'objet d'une comptabilisation formalisée par l'employeur.

La durée de travail et le barème de rémunération correspondant sont des clauses explicites et obligatoires du contrat de travail.

La mise en œuvre des dispositions du présent article ne prive pas le salarié de sa contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions légales en vigueur . »²

- CDD d'usage de longue durée :

Lors de la conclusion d'un CDD d'usage à temps plein d'une durée minimale supérieure à 15 semaines consécutives, la rémunération minimale mensuelle brute du salarié est définie par référence à la grille ci-dessus, dans les conditions suivantes :

$$\text{Salaire minimum brut mensuel} = \text{Salaire horaire} \times 35 \text{ heures} \times 3,8$$

1 Avenant du 16 juillet 2009

2 Avenant du 30 juin 2009

Annexe

EXEMPLES DE CONVENTION DE REMUNERATION

	10h dont 2h de nuit	10h	12h	12h dont 2h de nuit
IMAGE				
Technicien de reportage	131,91 €	138,37 €	164,23 €	170,70 €
Pointeur AV	175,95 €	184,58 €	219,08 €	227,70 €
Cadreur AV	208,62 €	218,85 €	259,75 €	269,97 €
Opérateur de prises de vues	242,06 €	253,92 €	301,38 €	313,25 €
Chef opérateur prises de vues AV	428,83 €	449,85 €	533,93 €	554,95 €
SON				
Assistant son	143,04 €	150,05 €	178,09 €	185,10 €
Opérateur du son	208,62 €	218,85 €	259,75 €	269,97 €
Chef opérateur du son	264,04 €	276,98 €	328,76 €	341,71 €
Ingénieur du son	308,06 €	323,16 €	383,56 €	398,66 €
Créateur d'effets sonores	158,01 €	165,75 €	196,73 €	204,48 €
PLATEAUX				
Assistant de plateau AV	126,60 €	132,81 €	157,63 €	163,83 €
Riggers	206,94 €	217,08 €	257,66 €	267,81 €
Machiniste AV	153,78 €	161,32 €	191,48 €	199,02 €
Chef Machiniste AV	192,61 €	202,05 €	239,81 €	249,25 €
Electricien prise de vue	153,78 €	161,32 €	191,48 €	199,02 €
Electricien pupitreur	192,61 €	202,05 €	239,81 €	249,25 €
Poursuiveur	153,78 €	161,32 €	191,48 €	199,02 €
Chef poursuiveur AV	192,61 €	202,05 €	239,81 €	249,25 €
Blocker	172,56 €	181,02 €	214,86 €	223,32 €
Groupiste AV	254,48 €	266,96 €	316,86 €	329,33 €
Chef électricien prise de vue	192,61 €	202,05 €	239,81 €	249,25 €
Chef de plateau AV	197,91 €	207,61 €	246,41 €	256,11 €
Coiffeur	164,91 €	173,00 €	205,34 €	213,42 €
Maquilleur	164,91 €	173,00 €	205,34 €	213,42 €
Chef maquilleur	186,98 €	196,14 €	232,80 €	241,97 €
Habilleur	164,91 €	173,00 €	205,34 €	213,42 €
Costumier	175,95 €	184,58 €	219,08 €	227,70 €
Chef costumier	197,91 €	207,61 €	246,41 €	256,11 €
REALISATION				
Directeur casting	197,91 €	207,61 €	246,41 €	256,11 €
2ème Assistant de réalisation AV	175,95 €	184,58 €	219,08 €	227,70 €
1er Assistant de réalisation AV	219,78 €	230,56 €	273,66 €	284,43 €
Scripte AV	230,92 €	242,24 €	287,52 €	298,84 €
Réalisateur AV	428,83 €	449,85 €	533,93 €	554,95 €
EXPLOITATION, REGIE & MAINTENANCE				
Technicien de maintenance N2	186,98 €	196,14 €	232,80 €	241,97 €

Opérateur synthétiseur	164,91 €	173,00 €	205,34 €	213,42 €
Infographiste AV	197,91 €	207,61 €	246,41 €	256,11 €
Chef graphiste AV	242,06 €	253,92 €	301,38 €	313,25 €
Truquiste AV	297,24 €	311,81 €	370,09 €	384,66 €
Opérateur magnétoscope	115,35 €	121,01 €	143,63 €	149,28 €
Opérateur « ralenti »	186,98 €	196,14 €	232,80 €	241,97 €
Opérateur serveur vidéo	297,24 €	311,81 €	370,09 €	384,66 €
Assistant d'exploitation AV	120,97 €	126,90 €	150,62 €	156,55 €
Technicien d'exploitation AV	186,98 €	196,14 €	232,80 €	241,97 €
Ingénieur de la vision	286,21 €	300,24 €	356,36 €	370,39 €
Chef d'équipement AV	308,06 €	323,16 €	383,56 €	398,66 €
Conducteur de moyens mobiles	133,93 €	140,49 €	166,75 €	173,32 €

GESTION DE PRODUCTION

Assistant de production AV	148,57 €	155,86 €	185,00 €	192,28 €
Assistant d'exploitation en production	133,93 €	140,49 €	166,75 €	173,32 €
Chargé de production AV	230,92 €	242,24 €	287,52 €	298,84 €
Directeur de production AV	294,70 €	309,14 €	366,92 €	381,37 €
Administrateur de production	256,18 €	268,74 €	318,98 €	331,54 €
Régisseur	186,98 €	196,14 €	232,80 €	241,97 €

DECORATION & ACCESSOIRES

Les emplois de la présente section sont applicables aux seules prestations de flux et ne peuvent être prise en compte pour les prestations relatives aux activités de production de films cinématographiques.

Régisseur décors	152,60 €	160,08 €	190,00 €	197,48 €
Aide décors	119,38 €	125,23 €	148,63 €	154,48 €
Machiniste décors	152,60 €	160,08 €	190,00 €	197,48 €
Sculpteur décors	185,72 €	194,83 €	231,25 €	240,35 €
Serrurier métallier	172,45 €	180,91 €	214,73 €	223,18 €
Tapissier décors	172,45 €	180,91 €	214,73 €	223,18 €
Peintre	152,60 €	160,08 €	190,00 €	197,48 €
Peintre décors	185,72 €	194,83 €	231,25 €	240,35 €
Chef peintre	198,98 €	208,74 €	247,76 €	257,51 €
Menuisier décors	152,60 €	160,08 €	190,00 €	197,48 €
Chef constructeur décors	198,98 €	208,74 €	247,76 €	257,51 €
2nd Assistant décors	145,92 €	153,08 €	181,70 €	188,85 €
1er Assistant décors	198,98 €	208,74 €	247,76 €	257,51 €
Chef décorateur	298,52 €	313,16 €	371,70 €	386,33 €
Accessoiriste	152,29 €	159,75 €	189,61 €	197,08 €
Ensemblier	283,45 €	297,34 €	352,92 €	366,82 €

POST-PRODUCTION, DOUBLAGE & SOUS-TITRAGE

Releveur de dialogue	133,93 €	140,49 €	166,75 €	173,32 €
Détecteur	147,30 €	154,52 €	183,40 €	190,62 €
Calligraphe	113,86 €	119,44 €	141,76 €	147,34 €
Dactylographe de bande - opérateur de saisie	107,18 €	112,44 €	133,46 €	138,71 €
Opérateur de repérage/simulation	139,33 €	146,16 €	173,48 €	180,31 €

Audio-descripteur	139,33 €	146,16 €	173,48 €	180,31 €
Monteur synchro	264,04 €	276,98 €	328,76 €	341,71 €
Assistant monteur AV	131,91 €	138,37 €	164,23 €	170,70 €
Monteur flux	197,91 €	207,61 €	246,41 €	256,11 €
Chef Monteur flux	275,07 €	288,56 €	342,50 €	355,98 €
Monteur truquiste AV	308,06 €	323,16 €	383,56 €	398,66 €
Opérateur télécinéma	164,91 €	173,00 €	205,34 €	213,42 €
Étalonneur	274,86 €	288,34 €	342,24 €	355,71 €
Chef Opérateur-étalonneur	293,32 €	307,70 €	365,22 €	379,60 €
Bruiteur	293,32 €	307,70 €	365,22 €	379,60 €
Bruiteur de complément	174,13 €	182,67 €	216,81 €	225,34 €
Assistant de post production	148,57 €	155,86 €	185,00 €	192,28 €
Chargé de post production	230,92 €	242,24 €	287,52 €	298,84 €

ANIMATION & EFFETS SPECIAUX

Les salaires de la filière « Animation & Effets spéciaux », telle que définie dans le champ d'application du présent accord, relèvent de la convention collective de la production de films d'animation.

EXEMPLES DE REMUNERATION EN CAS DE SITUATION EXCEPTIONNELLE

	15h	15h dont 2h de nuit
Technicien de reportage	232,11 €	238,58 €
Pointeur AV	309,64 €	318,26 €
Cadreur AV	367,11 €	377,33 €
Opérateur de prises de vues	425,96 €	437,83 €
Chef opérateur prises de vues AV	754,64 €	775,66 €
Assistant son	251,70 €	258,71 €
Opérateur du son	367,11 €	377,33 €
Chef opérateur du son	464,69 €	477,63 €
Ingénieur du son	542,11 €	557,21 €
Créateur d'effets sonores	278,06 €	285,80 €
Assistant de plateau AV	222,78 €	228,98 €
Riggers	364,19 €	374,33 €
Machiniste AV	270,65 €	278,19 €
Chef Machiniste AV	338,93 €	348,37 €
Electricien prise de vue	270,65 €	278,19 €
Electricien pupitre	338,93 €	348,37 €
Poursuiveur	270,65 €	278,19 €
Chef poursuiveur AV	338,93 €	348,37 €
Blocker	303,69 €	312,15 €
Groupiste AV	447,84 €	460,32 €
Chef électricien prise de vue	338,93 €	348,37 €
Chef de plateau AV	348,26 €	357,96 €
Coiffeur	290,23 €	298,32 €
Maquilleur	290,23 €	298,32 €
Chef maquilleur	329,03 €	338,20 €

Habilleur	290,23 €	298,32 €
Costumier	309,64 €	318,26 €
Chef costumier	348,26 €	357,96 €
Directeur casting	348,26 €	357,96 €
2ème Assistant de réalisation AV	309,64 €	318,26 €
1er Assistant de réalisation AV	386,79 €	397,57 €
Scripte AV	406,38 €	417,70 €
Réalisateur AV	754,64 €	775,66 €
Technicien de maintenance N2	329,03 €	338,20 €
Opérateur synthétiseur	290,23 €	298,32 €
Infographiste AV	348,26 €	357,96 €
Chef graphiste AV	425,96 €	437,83 €
Truquiste AV	523,07 €	537,64 €
Opérateur magnétoscope	203,00 €	208,66 €
Opérateur « ralenti »	329,03 €	338,20 €
Opérateur serveur vidéo	523,07 €	537,64 €
Assistant d'exploitation AV	212,89 €	218,82 €
Technicien d'exploitation AV	329,03 €	338,20 €
Ingénieur de la vision	503,68 €	517,71 €
Chef d'équipement AV	542,11 €	557,21 €
Conducteur de moyens mobiles	235,68 €	242,25 €
Assistant de production AV	261,49 €	268,78 €
Assistant d'exploitation en production	235,68 €	242,25 €
Chargé de production AV	406,38 €	417,70 €
Directeur de production AV	518,60 €	533,04 €
Administrateur de production	450,86 €	463,42 €
Régisseur	329,03 €	338,20 €
Régisseur décors	268,54 €	276,02 €
Aide décors	210,06 €	215,91 €
Machiniste décors	268,54 €	276,02 €
Sculpteur décors	326,85 €	335,95 €
Serrurier métallier	303,50 €	311,96 €
Tapissier décors	303,50 €	311,96 €
Peintre	268,54 €	276,02 €
Peintre décors	326,85 €	335,95 €
Chef peintre	350,18 €	359,94 €
Menuisier décors	268,54 €	276,02 €
Chef constructeur décors	350,18 €	359,94 €
2nd Assistant décors	256,82 €	263,98 €
1er Assistant décors	350,18 €	359,94 €
Chef décorateur	525,37 €	540,00 €
Accessoiriste	267,99 €	275,46 €
Ensembleur	498,82 €	512,72 €
Releveur de dialogue	235,68 €	242,25 €
Détecteur	259,21 €	266,43 €
Calligraphe	200,35 €	205,93 €
Dactylographe de bande - opérateur de saisie	188,63 €	193,89 €
Opérateur de repérage / simulation	245,20 €	252,03 €
Audio-descripteur	245,20 €	252,03 €

Assistant monteur AV	464,69 €	477,63 €
Monteur flux	232,11 €	238,58 €
Chef Monteur flux	348,26 €	357,96 €
Monteur truquiste AV	484,09 €	497,58 €
Opérateur télécinéma	542,11 €	557,21 €
Étalonneur	290,23 €	298,32 €
Chef Opérateur-étalonneur	483,72 €	497,20 €
Bruiteur	516,21 €	530,59 €
Bruiteur de complément	516,21 €	530,59 €
Assistant de post production	306,43 €	314,96 €
Chargé de post production	261,49 €	268,78 €

ANIMATION & EFFETS SPECIAUX

Les salaires de la filière « Animation & Effets spéciaux », telle que définie dans le champ d'application du présent accord, relèvent de la convention collective de la production de films d'animation

ACCORD COLLECTIF NATIONAL PROFESSIONNEL PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ORDRE SOCIAL SPECIFIQUES AUX ENTREPRISES TECHNIQUES DU SPECTACLE VIVANT ET DE L'ÉVÈNEMENT

TITRE 5 : Conventions de « rémunération » et rémunération des salariés engagés en CDD-U

« 5.1- Conventions de rémunération

Sous réserve du respect du Titre V de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement, il est possible de convenir, dans le contrat de travail, d'une durée de travail quotidienne supérieure à 8 heures.

Dans ce cas, le contrat de travail doit mentionner l'existence d'une convention de rémunération et indiquer le barème de rémunération correspondant à la durée de travail prévue, incluant le cas échéant les majorations définies aux Titres 2 et 3 du présent accord et à l'article 5.11.1 de la Convention collective des Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'Évènement.

On trouvera, à l'article 5.3, plusieurs exemples de barèmes. Dans tous les cas, ces dispositions ne sauraient être défavorables au salarié. Elles ne dispensent pas l'employeur de la prise en compte de toutes les heures effectivement travaillées et résultent de la stricte application des différentes majorations prévues par les textes précités.

L'employeur ne peut en aucun cas s'exonérer du paiement de l'ensemble des heures travaillées. Lorsque des heures sont effectuées au-delà de la durée fixée au contrat, le salarié a droit à leur paiement, majoré le cas échéant. Lorsque le sa-

larié remplit les obligations de son contrat dans une durée inférieure à celle prévue au contrat, le barème fixé dans le cadre de la convention de rémunération lui reste dû, sans diminution.

Il est rappelé que seules les heures effectives de travail sont prises en compte pour le calcul des plafonds journaliers et hebdomadaires et que celles-ci font l'objet d'une comptabilisation formalisée par l'employeur.

La durée de travail et le barème de rémunération correspondant sont des clauses explicites et obligatoires du contrat de travail.

La mise en œuvre des dispositions du présent article ne prive pas le salarié de sa contrepartie obligatoire en repos conformément aux dispositions légales en vigueur.»¹

5.2- Grille des salaires minima bruts pour les salariés sous CDD/U

La rémunération des salariés engagés en CDD d'usage fait l'objet d'une majoration de 4% des salaires horaires de référence égaux à 1/151,67ème des salaires mensuels minima définis au Titre VII de la Convention Collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

¹ Avenant du 30 juin 2009

(Tous montants exprimés en euros)

GROUPE	CATÉGORIES	Salaires horaires de référence	Salaires horaires CDD-U avec taux de précarité +4%	Salaire pour une journée de 8 heures
1	Ouvriers, Employés	8,68	9,03	72,24
2	Ouvriers, Employés Assistants	9,89	10,29	82,32
3	Techniciens	11,21	11,66	93,28
4	Techniciens supérieurs échelon 1	12,53	13,03	104,24
5	Techniciens supérieurs échelon 2	13,85	14,40	115,20
6	Cadres			
7	Cadres	15,82	16,46	131,68
8	Cadres			
9	Cadres			
10	Cadres Dirigeants			
11	Hors catégorie			

5.3 – Exemples « de barèmes applicables dans le cadre d'une convention de rémunération »

(« Tous montants exprimés en euros, à jour au 21 février 2008 »)

Exemples de barèmes journaliers

GROUPE	6 heures 3 h jour + 3 h nuit* (Coef. 6,75)	12 heures jour (Coef. 12)	12 heures 8 h jour + 4 h nuit (Coef. 13)	12 heures 6 h jour + 6 h nuit (Coef. 13,50)	15 heures 9 h jour + 6 h nuit (Coef.18)
1	60,95	108,36	117,39	121,91	162,54
2	69,46	123,48	133,77	138,92	185,22
3	78,71	139,92	151,58	157,41	209,88
4	87,95	156,36	169,39	175,91	234,54
5	97,20	172,80	187,20	194,40	259,20
6					
7	111,11	197,52	213,98	222,21	296,28

ACCORD COLLECTIF NATIONAL PROFESSIONNEL PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS
D'ORDRE SOCIAL SPECIFIQUES AUX LABORATOIRES CINEMATOGRAPHIQUES

Titre 1 Dispositions générales

ARTICLE 5 - Gratification annuelle

Après un an de présence continue dans l'entreprise, il est alloué à chaque collaborateur une gratification, étant entendu que seules les périodes de temps de travail effectif (ou assimilé) donnent droit au bénéfice de cette gratification.

La gratification est versée annuellement sous la forme d'un mois de salaire brut de base, déduction faite des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Un accord d'entreprise peut prévoir un versement mensuel sous la forme de 1/12ème de mois de salaire brut de base, déduction faite des absences non assimilées à du temps de travail.

Les absences n'excédant pas 6 mois pour cause d'accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet), de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou les absences dues au congé légal de maternité n'entraînent aucune diminution du montant de la gratification.

Les collaborateurs qui ont été absents plus de 6 mois pour les mêmes causes bénéficieront de la gratification au prorata du nombre de mois de présence, les 6 premiers mois d'absence étant comptés comme mois de présence.

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), de démission ou d'absences en cours d'année du collaborateur, le montant de la gratification sera calculé au prorata du nombre de mois de présence

Titre 2 : Liste des emplois, classification

Dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord, les dispositions du présent titre s'inscrivent dans le cadre du Titre VII (liste des emplois, classification et salaires minima) de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

Les dispositions de ladite convention relatives à la classification des fonctions issues de la filière administrative et commerciale sont intégralement applicables.

Dans les emplois de la filière technique, la liste des emplois et leur classification dans le cadre défini au 1er alinéa ci-dessus s'établit comme suit.

Dans les entreprises où il y est fait référence, les statuts d'« agent de maîtrise » et d'« assimilé cadre » demeurent. **(Voir tableau Page suivante)**

Il est rappelé que chaque salarié doit être en mesure de régler et contrôler son outil de travail et de prendre en charge le premier niveau de maintenance et d'entretien.

Un collaborateur du service Développement prend en charge les opérations de développement de films positifs et/ou négatifs.

Un collaborateur du service Tirage et Essuyage prend en charge les opérations de tirage et/ou essuyage de films positifs, intermédiaires et/ou négatifs.

Un collaborateur du service Montage rush prend en charge les opérations d'amorçage, de sélection de plan, de dédoubleage.

Un collaborateur du service Montage négatif prend en charge les opérations d'insertion et/ou de conformation du négatif.

Un collaborateur du service Montage Positif visionne les divers éléments partant de l'entreprise ou en revenant, pour vérifier la qualité de l'image et du son, ainsi que le synchronisme tant du son que des repères de sous-titrage éventuel. Il signale les imperfections.

Un projectionniste assure la projection des films tous formats image et son et tous supports. Prend en charge l'entretien du matériel de projection et les réparations ne nécessitant pas la présence d'un spécialiste.

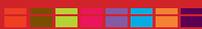
Un collaborateur du service Chimie effectue des analyses chimiques, interprète les résultats chimiques et sensitométriques en relation avec le service sensitométrie et ce, pour l'assistant chimiste, avec sa hiérarchie.

Un collaborateur du service Sensitométrie effectue le réglage et le contrôle des émulsions argentiques images et son. Il impressionne les coins sensitos et les interprète en relation avec le service chimie.

Un collaborateur du service Préparation des bains effectue la préparation des bains servant au développement des films et veille aux approvisionnements des produits chimiques de son service sous la responsabilité de sa hiérarchie.

Domaine	Qualification	Statut	Niveau	Définition	Fonctions associées
Fabrication / Post Production	Opérateur laboratoire / Opérateur de post production	Ouvrier	Niveau 1	Collaborateur assumant une partie des tâches d'une activité de la chaîne de fabrication ou de premier niveau des activités de post production et <u>destiné à être formé sur l'intégralité de cette activité</u>	-Emballeur -Essuyeur -Sécheur positif -Tireur simple -Vérificateur -Visionneur -Monteur positif -Assistant monteur négatif,
	Opérateur laboratoire confirmé / Opérateur de Post Production confirmé	Ouvrier	Niveau 2 à la prise de poste puis 3 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'intégralité des tâches d'une activité de la chaîne de fabrication ou des activités de post production et <u>destiné à être formé sur d'autres activités</u>	-Développeur positif -Développeur négatif -Tireur toutes machines -Monteur-emballeur -Monteur rush -Monteur négatif -Étalonneur - Projectionniste
	Opérateur laboratoire expert / Opérateur de Post Production Confirmé	Ouvrier	Niveau 4	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'ensemble des activités de la chaîne de fabrication ou l'intégralité des activités de post production , sur tout supports et pouvant valoriser une expérience significative	-Développeur positif, et tireur, et monteur emballeur; - Développeur négatif et positif -Monteur rush et négatif
	Chef d'équipe	Agent de maîtrise	Niveau 5	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches d'une ou plusieurs activités de la chaîne de fabrication ou l'intégralité des tâches de post production, et encadrant le fonctionnement de son équipe à travers l'organisation des moyens matériels et humains	étalonneur confirmé, projectionniste confirmé
	Chef de service	Cadre	Niveau 6 à la prise de poste puis 7 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'organisation intégrale et l'animation de son service , en déterminant, en accord avec le Directeur de la Fabrication ou le Directeur de Post Production, les moyens matériels et humains adaptés au respect des délais et à la réalisation de la charge de travail.	Étalonneur expert
	Responsable de Fabrication / Responsable de Post Production	Cadre	Niveau 8	Collaborateur coordonnant les différentes activités de la chaîne de fabrication ou assumant l'intégralité du processus industriel de Post Production, afin de garantir les objectifs qualitatifs et quantitatifs de production, sous l'autorité du Directeur de la Fabrication ou de Post Production	

	Directeur de la Fabrication / Directeur de Post Production	Cadre	Niveau 10	Collaborateur assumant l'intégralité du processus de fabrication ou de post production (ordonnancement, planification, contrôle...) en lien direct avec les services supports et la Direction Générale	
Domaine	Qualification	Statut	Niveau	Définition	Fonctions associées
Supports Techniques	Opérateur Technique	Ouvrier	Niveau 1 puis 2 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant les tâches de premier niveau de l'activité dont il dépend	Préparateur de bain 1er niveau, mécanicien 1er niveau, électrotechnicien 1er niveau
	Opérateur Technique confirmé	Ouvrier	Niveau 2 à la prise de poste puis 3 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend	assistant chimiste, préparateur de bains 2ème niveau, mécanicien 2ème niveau, électrotechnicien 2ème niveau
	Opérateur technique expert O	ouvrier	Niveau 4	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend et pouvant valoriser une expérience significative	
	Chef d'équipe	Agent de maîtrise	Niveau 5	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend, et d'organiser, avec une autonomie partielle, ses différentes missions	-Chimiste -Contrôleur Sensitométrie -Contrôleur Qualité
	Chef de service	Cadre	Niveau 6 à la prise de poste puis 7 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'organisation intégrale et l'animation de son service, en déterminant, en accord avec le Directeur de la fonction support dont il dépend, les moyens matériels et humains adaptés au respect des délais et à la réalisation de la charge de travail.	
	Responsable technique	Cadre	Niveau 8	Collaborateur assumant l'intégralité du processus technique de la fonction support dont il dépend, sous l'autorité hiérarchique du Directeur associé	
	Directeur Technique	Cadre	Niveau 10	Collaborateur assumant l'intégralité du processus techniques (ordonnancement, planification, contrôle...) en lien direct avec les autres Directions de l'entreprise	



COMMENTAIRE

Le titre VII de la Convention collective organise les tableaux de fonctions et de classifications des emplois de la prestation technique. Les métiers techniques ont été classés selon leur appartenance au monde du spectacle vivant ou du spectacle enregistré. En revanche, les fonctions administratives ou supports relèvent d'une grille commune. Les minima de salaires fournis sont uniquement applicables au salarié en CDI ou CDD de droit commun. Les salariés en CDD d'usage relèvent d'une grille spécifique. Les entreprises dépendant du secteur du spectacle vivant et de l'événement doivent respecter les minima de salaires des grilles de l'audiovisuel, lorsque, pour leurs prestations, elles utilisent des fonctions relevant de ces grilles. Ce dispositif vise à éviter des situations de dumping sociale entre entreprises du secteur du spectacle vivant et de l'audiovisuel.

Le secteur des laboratoires cinématographiques dispose, pour ses métiers techniques, d'une grille de classification propre. Celle-ci tient compte de la polyvalence des salariés et organise une forme de parcours professionnel. D'après la convention, les salariés de ce secteur sont rémunérés sur treize mois. Le texte précise les conditions d'octroi de cette gratification. Les entreprises qui dépendent de l'accord spécifique « laboratoires cinématographiques » peuvent utiliser les métiers inclus dans la partie commune de la convention collective. L'accord vise uniquement les métiers particuliers liés au process photochimique.

Section 1: progression professionnelle

La Convention instaure une progression professionnelle minimale. Cette progression doit permettre à un salarié ayant plusieurs années d'ancienneté sur un même poste de voir son salaire évoluer à minima. Ainsi, à partir de la mise en application du texte conventionnel, tout salarié cumulant au minimum trois années de présence dans l'entreprise et dans le poste voit son salaire majoré d'au moins 3% par rapport au minima.

Cette majoration est portée à 8% pour tout salarié présent après huit années dans l'entreprise et dans le même poste.

Ce dispositif ne concerne que les salariés cumulant un certain nombre d'années (3 ou 8 ans) dans le même poste et dans la même entreprise.

Attention, ce dispositif n'est pas transférable en cas de passage d'une entreprise à une autre.

Section 2: rémunération sur treize mois ou plus

Hors secteur des laboratoires cinématographiques, les entreprises n'ont pas d'obligation de rémunérer leurs salariés sur plus de douze mois. Afin de ne pas pénaliser les entreprises rémunérant sur treize mois et plus, le texte prévoit un système de mise en conformité étalé sur trois ans.

Ainsi, si un salarié est rémunéré sur treize mois ou plus et si son salaire mensuel de base est inférieur au minima conventionnel, bien que son salaire annuel soit en conformité, le différentiel mensuel devra être réintroduit dans le salaire de base par tiers. Après un délai d'adaptation de trois ans, le salaire mensuel ne pourra être inférieur au minima conventionnel, indépendamment de l'octroi d'un treizième mois.

Section 3: la rémunération des salariés en CDD d'usage dans les entreprises techniques du secteur audiovisuel

A) minima conventionnels

La présente section traite des salaires minima des salariés en CDD d'usage tel que défini par l'Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel du 21 février 2008.

La grille prévoit les minima de rémunération horaire ainsi que le salaire de base journalier (multiplication du taux horaire par le nombre d'heures quotidiennes, soit 8 heures).

Le présent titre fixe les salaires minimaux. Chaque année, à la fin du premier semestre, il est prévu que les différents partenaires sociaux se réunissent pour convenir d'une actualisation de la grille applicable au 1er septembre. Pour la période 2008 à 2010 inclus, il est prévu une augmentation des minima de 2%. Celle-ci intervient mécaniquement hors de toute négociation.

B) convention de rémunération

Il est possible entre salarié et employeur de convenir d'une convention de rémunération. Cette convention revient, pour un nombre d'heures données, à fixer contractuellement la rémunération du salarié.

La convention doit être conclue par écrit pour être prouvée. Le plus simple est de la mentionner au contrat.

La convention de rémunération doit préciser le nombre d'heures à réaliser par le salarié ainsi que le salaire y afférant. Cette modalité peut être conclue à la journée ou de façon hebdomadaire au choix des parties. Le salaire ne peut être inférieur à ce que le salarié aurait touché s'il avait été payé normalement (paiement de l'ensemble des heures, des majorations et éventuellement ouverture de contrepartie obligatoire en repos).

Si le salarié réalise moins d'heures que prévues par la convention, la rémunération initialement prévue reste due dans son intégralité. En revanche, si le salarié réalise des heures en plus de la convention, celles-ci ainsi que leurs éventuelles majorations sont dues.

Cette disposition est différente d'une convention de rémunération au forfait, car elle n'a pas de nature globale et n'est que le strict paiement d'heures travaillées.

C) CDD d'usage de longue durée

Le coût journalier du salarié en CDD d'usage, compte tenu de sa précarité d'emploi, est traditionnellement élevé. Les rédacteurs du texte conventionnel ont souhaité mettre en place un dispositif dérogatoire vis-à-vis des contrats longs (supérieurs à 15 semaines consécutives).

Ainsi, le calcul de la rémunération brute mensuelle minimale, de tout salarié en CDD d'usage à temps plein excédant 15 semaines consécutives, est donné par la formule suivante:

$$\text{Salaire minimum brut mensuel} = \text{Salaire horaire} \times 35 \text{ heures} \times 3,8$$

Ce mode de calcul correspond à un abattement d'environ 15% de la rémunération. Cette disposition a été exclue de l'extension car contraire à la disposition de la loi de mensualisation. La Ficam n'est pas d'accord avec cette interprétation. Elle a ainsi décidé de maintenir cette rédaction pour les entreprises qui souhaiteraient y avoir recours.

Section 5 : la rémunération des salariés en CDD d'usage dans les entreprises techniques du secteur du spectacle vivant

Cette section précise les minima de rémunération des salariés en CDD d'usage dans le secteur des prestataires techniques du spectacle vivant.

A l'inverse du système adopté par les prestataires du spectacle enregistré, la grille n'indique les salaires qu'en fonction des catégories d'emplois et non en fonction des postes.

A l'image du système explicité plus haut pour le spectacle enregistré, il est possible de conclure des conventions de rémunération.

TITRE VIII – PROTECTION SOCIALE (MALADIE & PREVOYANCE)

Les dispositions qui suivent s'appliquent à tous salariés, hors salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage pour lesquels s'appliquent les dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords interbranches.

8.1 - Dispositions Générales

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

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

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

8.2 - Incapacité temporaire de travail

Est considéré en état d'incapacité temporaire de travail, un salarié qui, suite à une maladie ou à un accident, se trouve, temporairement, inapte à l'exercice de son activité professionnelle et qui perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale :

- Soit au titre de l'Assurance Maladie ;
- Soit au titre de l'Assurance des Accidents de Travail ou des Maladies Professionnelles.

8.2.1 – Maintien de salaire en cas de maladie et accident non professionnels

En cas d'arrêt de travail dûment justifié pour cause de maladie ou d'accident non professionnel, tout salarié bénéficie, après application d'un délai de carence temporairement variable selon le secteur d'activité, d'un maintien de sa rémunération durant 90 jours dans les conditions suivantes :

- Après 12 mois d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat, maintien

du plein salaire pendant 60 jours, puis 75% de la rémunération brute pendant les 30 jours suivants ;

- Au-delà de 5 ans révolus d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat, maintien du plein salaire pendant 90 jours.

Au terme de la période de 90 jours, l'organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.

Dans le secteur audiovisuel, le délai de carence évoqué ci-dessus est fixé à 3 jours. Toutefois, les salariés des entreprises techniques du secteur des laboratoires cinématographiques de la convention collective des présente annexe, présents dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur du présent texte, bénéficieront, au titre des avantages acquis, du maintien des dispositions relatives à l'absence de carence.

Dans le secteur du spectacle vivant, le nombre de journées de carence est fixé à 6 jours et sera progressivement réduit à 3 selon le calendrier suivant :

- 4 jours au 1er janvier 2009
- 3 jours au 1er janvier 2010

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

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

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser

à l'intéressé, compte-tenu des sommes de toutes provenances, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et prime non-conventionnelle et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. En particulier, doivent être prise en compte, dans le calcul de l'indemnité, les heures supplémentaires effectuées dans le service de l'intéressé durant l'absence, qu'elles donnent lieu à majoration de salaire ou bonification en repos. Sont toutefois exclues les heures dues à l'absence pour maladie de l'intéressé.

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

8.2.2 – Maintien de salaire en cas d'accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions légales.

Tout salarié victime d'un accident du travail, d'un accident de trajet ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'un maintien de sa rémunération pendant 90 jours.

Au terme de la période de 90 jours, l'organisme assureur assure la prise en charge dans la limite de la tranche A du salaire brut, dans les conditions prévues ci-après à l'article 8.4.

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

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance.

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

par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire.

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

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

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

8.3 – Inaptitude du salarié

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du Code du travail.

En particulier, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de

verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

8.4 – Prévoyance

8.4.1 - Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

Les salariés sous CDD d'usage sont couverts, en matière de prévoyance, par l'accord interbranche du 20 décembre 2006.

8.4.2 - Salariés permanents de droit commun

La couverture prévoyance minimum ci-après définie devra être effective au plus tard dans les 3 mois suivant la date d'extension de la convention collective.

Les entreprises devront souscrire un contrat de prévoyance instituant à leurs salariés permanents de droit commun, des garanties minimales de couverture dans les conditions ci-après :

- Le traitement de base servant de base aux garanties ci-après définies est le salaire annuel brut limité à la tranche A.
 - Risque Décès :
 - o Capital décès toutes causes : 200% du traitement de base + 25% du traitement de base de majoration par enfant à charge ;
 - o Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès par accident du travail ou de trajet (sens sécurité sociale) ;
 - o Doublement du capital de base et de la majoration en cas de décès simultané ou postérieur du conjoint ;
 - o Versement anticipé du capital et de la majoration en cas d'invalidité de 3ème catégorie.
 - Risque Incapacité temporaire
 - o Franchise discontinuée de 90 jours
 - o Situations de maladie et d'accident non professionnel :
- Indemnités journalières :
- Après 12 mois d'ancienneté continue qui intègre

les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 75% du traitement (y compris SS) ;

- Après 15 ans d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 100% du traitement (y compris SS) jusqu'au 120ème jour, puis 75% à compter du 121ème jour ;

- Après 20 ans d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : intervention à compter du 91ème jour à 100% du traitement (y compris SS) jusqu'au 180ème jour, puis 75% à compter du 181ème jour ;

o Situations de maladie professionnelle et d'accident du travail :

Indemnités journalières (en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur) :

- Après 12 mois d'ancienneté continue qui intègre les périodes de suspension du contrat : 100% du traitement (y compris SS).

- Risque invalidité permanente (d'origine professionnelle ou non) :

- o Invalidité de 2ème et 3ème catégorie ou taux d'invalidité supérieur à 33%, prestation : 75% du traitement (y compris SS).

- o Invalidité 1ère catégorie, prestation : 45% du traitement (y compris SS).

Ces garanties seront financées par une cotisation partagée par moitié entre employeur et salarié. Pour les cadres, il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation patronale de 1,50 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. Les cotisations relatives aux garanties détaillées ci-dessus sont imputables à cette obligation.

Les parties envisagent, conformément à l'article L.912-1 du Code de la sécurité sociale, de confier la gestion du régime à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance. Elles se donnent un délai de quatre mois à compter de la date de signature de la présente convention pour valider ou non cette éventualité et en définir par avenant les modalités pratiques.

A défaut de désignation expresse d'Audiens Prévoyance dans le délai de quatre mois, il est convenu qu'à prestations comparables (coût / couverture), Audiens Prévoyance bénéficie d'un principe irréfragable de faveur.

8.5 - Changement d'organisme assureur

L'éventuel changement d'organisme assureur ne saurait remettre en cause la poursuite des revalorisations des rentes en cours de service à la date d'effet de résiliation du contrat d'assurance.

En outre, la revalorisation de l'assiette des prestations en matière de décès devra au moins être égale à celle déterminée par le précédent contrat.

Les salariés qui bénéficient de rentes d'incapacité ou d'invalidité au moment de la résiliation du contrat d'assurance continuent d'être garantis contre le risque décès.

L'employeur, souscripteur du contrat, devra veiller au respect de ces principes en cas de changement d'organisme assureur.

8.6 - Complémentaire santé

Les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré dans le cadre de négociations interbranchés travaillent à la mise en place d'un régime de couverture « santé » spécifique aux intermittents.

Dans l'hypothèse où ce régime de couverture « santé » ne pourrait être étendu aux salariés permanents des entreprises du champ de la présente convention, ces dernières s'obligent, dans un délai maximum de 18 mois à compter de la date d'extension de la présente convention ou de mise en œuvre dudit régime « santé », à mettre en place un régime obligatoire de complémentaire santé au bénéfice de leurs salariés permanents.

Les contrats souscrits devront comprendre un « panier de soins responsable », incluant les garanties suivantes :

- Complément hospitalisation (ticket modérateur) ;
- Médecine de ville (ticket modérateur) ;
- Analyse/biologie (ticket modérateur) ;
- Pharmacie (ticket modérateur) ;
- Dentaire (ticket modérateur) ;
- L'optique (100% BR) ;
- Les frais dentaires (100% BR).

Ces garanties seront financées par une cotisation partagée par moitié entre employeur et salarié.

COMMENTAIRE

Le tableau ci-dessous présente l'état des maintiens de salaire garantis en cas de maladie ou d'accident, par l'employeur directement ou par un contrat de prévoyance qu'il aura souscrit.

Ces règles sont applicables aux salariés non cadres et cadres permanents. Pour ces derniers, couverts en prévoyance au moins à hauteur de 1.50 % sur la tranche 1 (obligation prévue par l'article 7 de la convention collective des cadres du 14 mars 1947), il convient de s'assurer que les garanties couvrent bien les prestations minimum décrites.

Les salariés sous CDD d'usage bénéficient d'une garantie particulière définie par l'accord interbranche du 20 décembre 2006.

Section 1 : garantie des salaires

Les dispositions de la convention imposent, à la charge de l'employeur, un maintien de la rémunération du salarié en fonction de la nature de l'accident et de l'ancienneté de celui-ci dans l'entreprise.

Ainsi l'employeur doit assurer un maintien de salaire durant les 90 premiers jours de l'arrêt de travail après une période de franchise qui varie selon le secteur d'activités spécifique (laboratoires, audiovisuel, spectacle vivant).

Si l'arrêt de travail résulte d'une cause non professionnelle (accident de la vie courante), l'employeur doit maintenir le salaire pour tout salarié ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise. Pour les salariés comptabilisant moins de cinq ans d'ancienneté, à partir du 60e jour et jusqu'au 90e jour d'arrêt, le maintien de salaire n'est plus de 100% mais de 75%.

Si l'arrêt de travail intervient pour une cause professionnelle (accident de travail, de trajet et maladie professionnelle), l'employeur doit alors maintenir le salaire durant 90 jours à 100%, sans considération de l'ancienneté du salarié.

Section 2 : dispositif de prévoyance

A) incapacité temporaire

La convention impose à l'employeur de compléter les indemnités versées par la sécurité sociale au-delà du 91e jour d'arrêt de travail (après la période de franchise variable) en ayant recours à un organisme assureur. Une différence de garantie est réalisée en fonction de la nature de l'arrêt de travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

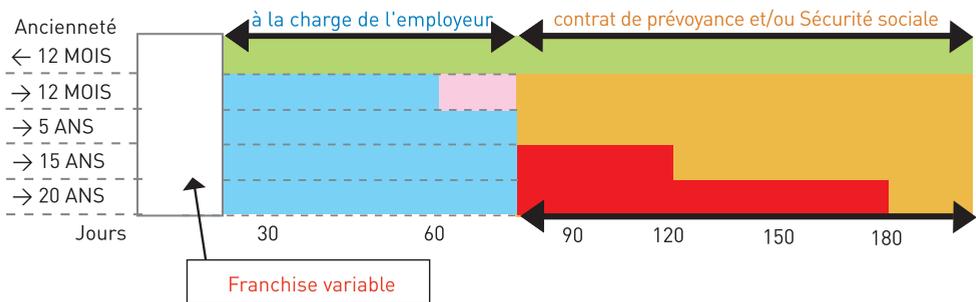
Si l'arrêt de travail résulte d'une cause non professionnelle (maladie ou accident de la vie courante), l'employeur est tenu d'assurer les salariés ayant au moins acquis un an d'ancienneté. Pour les salariés dont l'ancienneté est inférieure à quinze ans, les indemnités de sécurité sociale doivent être complétées à hauteur de 75% du salaire brut.

A partir de 15 ans d'ancienneté, la garantie est portée à 100% du salaire brut entre le 91e jour d'arrêt et le 120e (puis 75%). Enfin pour les salariés qui disposent de plus de

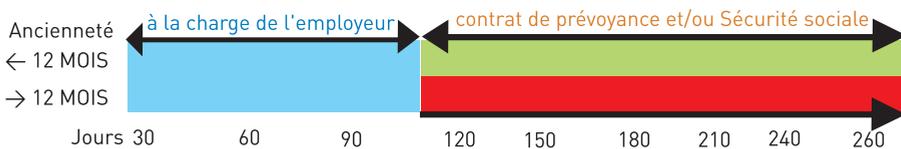
20 ans d'ancienneté, la garantie de 100% est maintenue jusqu'au 180e jour (puis 75%). Si l'arrêt de travail intervient pour une cause professionnelle (accident de travail, de trajet et maladie professionnelle) et si le salarié a cumulé plus d'un an d'ancienneté, l'obligation d'assurance est de 100% du salaire brut et ce jusqu'à la fin de l'arrêt de travail.

Arrêt de travail

Maladie ou accident vie privée



Maladie ou accident professionnel



Sécurité sociale seule
Maintien du salaire par l'employeur
75% salaire brut par l'employeur
75% salaire brut Sécurité sociale et prévoyance
100% salaire brut Sécurité sociale et prévoyance

B) décès

La convention impose aux employeurs de garantir à leurs salariés le versement d'un capital en cas de décès. Ainsi, l'employeur doit souscrire une assurance spécifique permettant le versement, aux ayants droits du salarié, d'une indemnité d'un minimum de 200% du traitement de base. Cette indemnité est majorée de 25% par enfant à charge. Elle est doublée en cas de décès pour cause d'accident de travail ou pour perte simultanée ou successive des deux parents.

C) invalidité

L'employeur doit aussi garantir via un contrat de prévoyance un complément d'indemnisation en cas d'invalidité du salarié venant s'ajouter aux prestations servies par la sécurité sociale. Ainsi, il doit être garanti aux salariés en invalidité de 2e et 3e catégorie une prestation égale à 75% du salaire (indemnisation sécurité sociale incluse). Ce taux est ramené à 45% pour une invalidité de 1ère catégorie (indemnisation sécurité sociale incluse).

TITRE IX – FORMATION PROFESSIONNELLE

9.1 - Formation professionnelle continue

Il est rappelé que, chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

9.1.1 – Ensemble des salariés

La gestion des congés individuels de formation pour l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective est régie par l'accord national professionnel du 27 mai 2004, modifié par avenant du 16 novembre 2004.

9.1.2 - Intermittents du spectacle

Dans le champ de la présente convention collective, le droit individuel à la formation des salariés sous CDD d'usage est organisé par les accords collectifs suivants :

- Accord national professionnel du 29 septembre 2004 relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des intermittents du spectacle salariés sous contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle vivant, la musique, le cinéma et l'audiovisuel.
- Accord interbranche du 20 janvier 2006.

9.1.3 - Salariés sous CDI et assimilés

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

- Pour les prestataires techniques du spectacle vivant :
- Accord du 12 mai 2000 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle continue dans le secteur du spectacle vivant.
- Accord national professionnel de 14 juin 2001 relatif au plan de formation des salariés employés par contrat à durée indéterminée et déterminée de droit commun, dans la branche du spectacle vivant.
- Accord cadre du 2 février 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises du spectacle vivant.
- Pour les prestataires techniques de l'audiovisuel :
- Accord national professionnel du 1er décembre 2004 et son avenant du 21 mars 2005 pour les contrats de professionnalisation ;
- Accord national professionnel du 17 janvier 2005 pour le financement de la formation professionnelle ;
- Accord national professionnel du 11 mars 2005 pour les périodes de professionnalisation ;
- Accord national professionnel du 28 avril 2005 pour le droit individuel à la formation.

9.2 - Gestion de l'emploi et de la formation

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui des Commissions Paritaires Nationales pour l'Emploi et la Formation dans l'Audiovisuel (CPNEF/AV) et dans le Spectacle Vivant (CPNEF-SV), les questions collectives relatives à l'étude de la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ.

Commentaire

Ces dispositions de la convention ne font que renvoyer aux accords actuellement en application au sein de la branche. Néanmoins et afin d'avoir une vision exhaustive de l'action de la Ficam sur les problématiques de formation, nous vous rappelons les actions principales mises en œuvre par le syndicat dans l'accompagnement des parcours professionnels.

Le 6 mars 2009, la Ficam a conclu un important accord cadre sur l'accompagnement des parcours professionnels dans les mutations technologiques. Ratifié par les partenaires sociaux (CFDT, CGT et FO), la CPNEF AV, les pouvoirs publics (Etat, Région Ile de France, CNC) et l'Afdas, ce document a permis de diligenter une mission d'expertise sur l'impact de la dématérialisation des supports de diffusion sur l'emploi et la formation dans notre secteur. Le 8 octobre 2009, ce rapport a été rendu public et sert à la mise à disposition de moyen financier et pratique de formation. Donnant les outils aux entreprises pour établir une véritable démarche de gestion des compétences et des emplois, la fédération apporte sa contribution à la nécessaire adaptation des ressources humaines de notre secteur.

Afin d'apporter une réponse plus conjoncturelle aux difficultés des industries techniques, la Ficam a soutenu les démarches de l'Afdas sur l'octroi des crédits du Fond d'Intervention Social pour l'année 2009. Ce dispositif géré par le Fond Unique de Péréquation permet de prendre en charge les formations des publics le plus en risque de perte d'employabilité (salarié disposant d'un niveau de formation inférieur au Baccalauréat). Près de deux millions d'euros ont été collectés par l'Afdas. L'utilisation de ces fonds par les entreprises a permis, par un traitement social, d'amortir en partie les effets de la crise économique.

D'une manière plus globale, l'action de la fédération, afin d'abonder les fonds de la formation professionnelle, est une priorité stratégique. Les besoins de nos entreprises face à une évolution de leurs métiers et la réforme de la formation professionnelle rendent l'action du syndicat fondamentale par rapport à la gestion nécessairement isolée des entreprises.

**TITRE X – DUREE, REVISION,
COMMISSION D'INTERPRETATION, DE CONCILIATION ET DE SUIVI**

10.1 - Entrée en vigueur et extension

La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires seront déposés par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la Direction des relations du travail.

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes, avenants et accords complémentaires à l'ensemble du champ d'application défini au Titre 1, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux articles L.2261-19 et suivants du Code du travail.

La présente convention, ses annexes, avenants et accords complémentaires s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard au 1er août 2008.

10.2 - Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

10.3 - Dénonciation

En cas de dénonciation par la totalité des organisations d'employeurs signataires ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la convention restera en vigueur jusqu'à la signature, entre les parties concernées, d'une nouvelle convention.

A défaut d'accord dans un délai d'un an à compter de l'issue du préavis, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la présente convention.

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

Les avenants et annexes, parties intégrantes de la présente convention, sont conclus pour une même durée et se dénoncent ou révisent dans les mêmes conditions que la présente convention.

10.4 - Révision

Chaque partie signataire peut demander la ré-

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

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

Les parties disposeront d'un délai de trente jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte qu'une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification.

La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

L'accord de révision, conclu conformément aux dispositions légales en vigueur, résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera.

A défaut d'accord six mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

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

10.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national dans la branche d'activité concernée et non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L.2261-4 du Code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.2261-3 du Code du

travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

10.6 - Avantage acquis

L'application de la présente convention, de ses annexes, avenants et de ses trois accords collectifs nationaux professionnels portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du secteur de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'événement, et des laboratoires cinématographiques, ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis tels que définis à l'article L 2261-13 et L 2261-14 du Code du travail par les salariés, existant dans les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne sont pas cumulatifs avec ceux déjà accordés pour le même objet dans des accords ou conventions antérieurement dénoncés ou mises en cause.

10.7 - Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Il est institué une Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi, commune à toutes les parties signataires.

10.7.1 - Composition

La Commission se compose d'un collègue salarié et d'un collègue employeur.

- Le collègue salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, dans la limite de deux membres titulaires par confédération.

- Le collègue employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

10.7.2 - Compétence

Les membres de la commission exercent un rôle de conseil sur les aspects techniques de la présente convention auprès des salariés de la branche ainsi qu'un rôle de diffusion de son contenu et de ses évolutions.

Par ailleurs, la commission peut être saisie :

- A tout moment, de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la pré-

sente convention.

- Une fois par an, sur tous les thèmes de négociation collective de la présente convention.

- Préalablement ou concomitamment à toute action judiciaire relative à la conclusion, l'exécution et la cessation de tout contrat de travail spécifique. Dans ce cadre, la commission peut prendre tout contact et conduire toute démarche auprès des professionnels et institutions, notamment paritaires, de la branche (Assedic, Caisse de congé spectacle, Audiens...), afin notamment de vérifier le respect par l'employeur de ses obligations sociales et le bénéfice par le salarié d'un régime de droits spécifiques.

10.7.3 - Fonctionnement

Les règles relatives au fonctionnement de la commission feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention.

Il est toutefois d'ores et déjà prévu que :

- Pour les litiges relatifs à l'interprétation et/ou l'application :

Chaque organisation d'employeur ou de salarié représentative dans la branche peut saisir la Commission d'un litige relatif à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente Convention par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétaire de la Commission.

La lettre doit exposer clairement les points de l'accord sujets à interprétation qui seront examinés par la commission et au maximum dans un délai de 30 jours suivant sa saisine.

Les membres de la Commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux.

Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un Procès Verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

- Pour tout conflit :

La commission entend la ou les parties qui le souhaitent puis consigne dans son procès verbal un avis valant recommandation.

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques de l'audiovisuel

Titre 6 : Entrée en vigueur, durée, révision et interprétation

Les thèmes relatifs à l'entrée en vigueur, la durée, la dénonciation, la révision et l'interprétation du présent accord sont traités au titre X de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement. Néanmoins, lorsque la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi se réunit pour exercer sa mission d'interprétation et de conciliation

dans le cadre du présent accord, sa composition tient compte des seuls signataires du présent accord.

Titre 7 Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses avenants et annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, il ne sera pas possible de déroger au texte du présent accord et de ses avenants et annexes. Cette dis-

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux entreprises techniques du spectacle

position ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.

TITRE 6 : Entrée en vigueur, durée, révision et interprétation

L'entrée en vigueur, la durée, la dénonciation, la révision et l'interprétation du présent accord se font dans les conditions prévues par le titre X de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'évènement. Néanmoins, lorsque la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi se réunit pour

exercer sa mission d'interprétation et de conciliation dans le cadre du présent accord, sa composition tient compte des seuls signataires du présent accord.

TITRE 7: Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses avenants et annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, il ne

Accord collectif national professionnel portant diverses dispositions d'ordre social spécifiques aux laboratoires cinématographiques

sera pas possible de déroger au texte du présent accord et de ses avenants et annexes. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.

Titre 3 Entrée en vigueur, durée, révision et interprétation

Les thèmes relatifs à l'entrée en vigueur, la durée, la dénonciation, la révision et l'interprétation du présent accord sont traités au titre X de la Convention collective des entreprises techniques

au service de la création et de l'évènement. Néanmoins, lorsque la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi se réunit pour exercer sa mission d'interprétation et de conciliation dans le cadre du présent accord, sa composition tient compte des seuls signataires du présent accord.

Titre 4 Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent que, sauf dis-



COMMENTAIRE

Les accords ont été conclus pour une durée indéterminée. Annuellement, une négociation sur les salaires et les classifications doit avoir lieu. En dehors de cette négociation obligatoire, à la date anniversaire de l'extension du texte, chaque partie signataire de l'accord peut demander une révision du texte. Cette demande doit indiquer le souhait de révision et une proposition de texte de remplacement. Les parties ont alors six mois pour parvenir à un accord.

L'article 10.6 de la Convention rappelle les règles générales en matière d'avantages individuels acquis. Ce dispositif vise à maintenir les avantages dont a bénéficié un salarié lorsque le texte conventionnel, support de cet avantage, a été dénoncé ou mis en cause. Si, dans un délai d'un an, aucun texte de remplacement n'a été conclu, alors les salariés, orphelins de convention collective, conservent les avantages individuels acquis. Ainsi, cette situation décrit principalement le cas des salariés ayant profité de l'ancienne convention des auditoria dénoncée courant des années 90. Certains conservent ces avantages et la Convention des prestataires ne remet pas en cause cette analyse. L'article 10.7 traitant de la Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi mérite un traitement spécifique.

Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Conformément aux dispositions de l'article L 2232-9 du Code du travail, l'article 10.7 de la Convention institue une nouvelle instance : la commission d'interprétation et du dialogue social. Cette instance a non seulement pour fonction d'assurer une unité d'interprétation de la convention à l'intérieur de la branche mais également de favoriser le dialogue entre les différents partenaires sociaux. La commission s'est dotée d'un règlement intérieur ratifié le 12 juin 2009 par les partenaires sociaux.

A) composition

La composition de la commission est paritaire. Le collège salarié est constitué d'un membre par organisation représentative dans la branche. Le collège employeur compte autant de représentants titulaires que le collège salarié.

B) rôle d'interprétation

De façon facultative, la commission peut être saisie de tout litige relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la convention. La saisine est ouverte à chaque organisation de salariés ou d'employeurs représentatives dans la branche. La procédure doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la commission. La commission doit rendre sa décision sous 30 jours. L'avis donne une interprétation du texte à valeur obligatoire.

La commission peut aussi être saisie de façon antérieure ou concomitante à tout litige concernant la vie de tout contrat de travail « spécifique ». Le sens du mot « spécifique » n'est pas donné par le texte. Il semble que ce terme désigne le CDDU. La commission bénéficie d'un pouvoir d'enquête notamment auprès des institutions de la branche (Assedic, Caisse des congés spectacle, Audiens, etc.).

La commission rend un avis sur le litige qui n'a aucune force obligatoire ni valeur auprès des tribunaux au cours de l'instance future. Cependant cet avis donne une information au juge et peut servir de base à un règlement amiable du litige.

La commission d'interprétation a un rôle différent de l'observatoire paritaire de la

négociation collective et des conseillers de branches institués par la convention.

L'observatoire valide les accords d'entreprises conclus avec les représentants élus du personnel. Elle suit l'application de la convention et diffuse les bonnes pratiques en la matière vers les partenaires sociaux.

Les conseillers de branche travaillent sur le terrain, ils assurent le relais entre les salariés et les employeurs, notamment en cas de réclamation.

Annexe : Règlement intérieur de la Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi :

Préambule

Au terme de l'article 10.7 de la Convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, il est institué une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. Celle-ci a pour mission de traiter toutes questions d'interprétation liées à l'application des accords collectifs de la branche, d'opérer toute conciliation en cas de litige du travail et de formuler tout avis sur l'application et les évolutions des textes conventionnels (article 10.7.2 de la CCN).

Afin de mutualiser les instances de la branche, il est décidé que la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi aura aussi compétence pour le suivi du dispositif de prévoyance tel que prévue à l'article 7 de l'accord Prévoyance du 31 juillet 2008.

Article 1 : Composition

La commission est composée conformément à l'article 10.7.1 de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

La commission se compose d'un collègue salarié et d'un collègue employeur.

- le collègue salarié se compose d'un membre titulaire de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, dans la limite de deux membres titulaires par confédération.

- le collègue employeur est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

Annuellement, chaque organisation représentative détermine sa représentation. Les nominations seront consignées dans un procès verbal.

Les fonctions de cette commission sont gratuites. Le remboursement des frais de fonctionnement et des frais engagés par les membres de la commission répond aux règles définies par l'Association de Gestion du Paritarisme des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement.

Article 2 : Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par le collègue employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la FICAM (11-17, rue de l'Amiral Hamelin, 75016 Paris).

Article 3 : Présidence de la commission – Quorum, pouvoirs, majorité

Chaque collègue élit pour deux ans un représentant en vu d'occuper par alternance à mi-mandat les postes de Président et de Secrétaire de la commission.

Le Président conduit les débats. Il examine, conjointement avec le Secrétaire, les saisines formulées et les porte à l'ordre du jour.

Le secrétaire rédige les procès verbaux des réunions.

La commission ne peut valablement délibérer que si au moins quatre membres de chaque collègue sont présents ou représentés. Les représentants employeurs et salariés sont en nombre égaux.



En cas d'absence, un membre de la commission peut mandater un autre titulaire du même collège pour le représenter. Un membre ne peut être porteur que d'un seul mandat d'un autre membre absent.

Les décisions ou avis de la commission sont pris à la majorité qualifiée des membres présents ou représentés. Sur la base de la composition de la commission à la date d'entrée en vigueur du présent règlement intérieur, cette majorité doit être composée au moins de deux organisations de salariés représentatives et représenter plus de la moitié des suffrages exprimés.

Article 4 : Réunion annuelle de la commission

Afin d'ancrer cette pratique de dialogue social, il est convenu que la commission se réunira au moins une fois par an. Les travaux de la commission devront s'attacher dans ce premier temps à observer l'application des textes conventionnels dans la branche.

Article 5 : Saisine

Pour les litiges relatifs à l'interprétation et/ou à l'application des accords collectifs de la branche, ainsi que dans le cadre de sa mission de suivi des textes conventionnels, la commission peut être saisie par toute demande émanant des organisations représentatives d'employeurs ou de salariés.

La commission doit être saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au Président de la commission. La lettre comprend l'exposé des motifs et précise les points du texte conventionnel sujets à interprétation. La commission est réunie sur convocation de son Président dans un délai maximum de 30 jours suivant sa saisine.

Dans son rôle d'interprétation, la commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application des dispositions conventionnelles.

La commission peut :

- soit émettre un avis d'interprétation qui s'impose à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés, au sens de l'article 3 du présent règlement intérieur ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de ladite clause à la procédure de révision. Des négociations s'engageront alors au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la commission.

Dans son rôle de conciliation, la commission examine les différends d'ordre individuel à la demande d'une organisation d'employeurs ou de salariés, en lien avec l'application d'une clause de l'accord, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise.

Chaque partie conserve sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les membres de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion.

Dans l'ensemble de ces rôles, la commission a compétence sur la convention collective des Entreprises Techniques au service de la Création et de l'Événement, l'accord national professionnel portant diverses dispositions d'ordres sociales spécifiques aux entre-

prises techniques du spectacle vivant et de l'événement, l'accord national professionnel portant diverses dispositions d'ordres sociales spécifiques aux entreprises techniques du secteur audiovisuel, l'accord national professionnel portant diverses dispositions d'ordres sociaux spécifiques aux laboratoires cinématographiques du 21 février 2008, leurs annexes et leurs avenants.

Sur le suivi du dispositif mutualisé de Prévoyance, le comité exerce son rôle dans le cadre de l'article 7 de l'accord professionnel du 31 juillet 2008.

Article 6 : Procès verbal

Il est tenu procès verbal de l'ensemble des décisions de la commission

Après validation, ils sont communiqués à toutes les organisations qui composent la commission.

Article 7 : Durée

La commission est instituée pour une durée indéterminée.

En cas de disparition de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement, elle deviendra sans objet.