

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

SOMMAIRE

TITRE I- DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I- CHAMP D'APPLICATION

- Article 1 Champ d'application
- Article 2 Structuration de la convention collective
- Article 3 Réciprocité des conventions collectives

CHAPITRE II LIBERTES CIVIQUES ET ÉGALITÉ

- Article 4. Interdiction des discriminations
- Article 5. Égalité entre les hommes et les femmes
- Article 6. Travailleurs handicapés

CHAPITRE III DIALOGUE SOCIAL

- Article 7. Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise
- Article 8. Droit syndical et institutions représentatives du personnel
- Article 9. Négociations de branche
- Article 10. Financement du paritarisme
- Article 11. Représentativité des organisations syndicales

CHAPITRE IV CONTRATS DE TRAVAIL

- Article 12 Contrats de travail à durée indéterminée
- Article 13 Contrats de travail à durée déterminée de droit commun
- Article 14 Recours au CDD d'usage
- Article 15 Expiration, suspension et rupture du contrat à durée déterminée de droit commun et du contrat à durée déterminée d'usage

CHAPITRE V CONGES

- Article 16 Congés payés
- Article 17 Jours fériés
- Article 18 Journée de solidarité

CHAPITRE VI DUREE DU TRAVAIL

- Article 19 Durée légale et durée du travail effectif
- Article 20 Définition de la semaine civile
- Article 21 Heures supplémentaires
- Article 22 Durée du travail et déplacements
- Article 23 Repos

CHAPITRE VII SANTÉ PREVOYANCE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Article 24	Maladie et accident
Article 25	Prévoyance et complémentaire santé
Article 26	Médecine du travail
Article 27	Retraite complémentaire
Article 28	Conditions particulières de travail à l'étranger

CHAPITRE VIII – FORMATION ET EMPLOI

Article 29	Formation professionnelle
Article 30	Dispositions particulières en faveur de l'emploi des « seniors »

CHAPITRE IX DISPOSITIONS FINALES

Article 31	Commission paritaire d'interprétation et de conciliation
Article 32	Entrée en vigueur, durée, extension
Article 33	Avantages acquis
Article 34	Adhésion
Article 35	Révision
Article 36	Dénonciation

TITRE II- TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE

Article 1.	CHAMP D'APPLICATION
------------	---------------------

CHAPITRE I TITRES DE FONCTIONS

Article 2.	Titres et définitions de fonctions
Article 3.	Dépôt institutionnel de la liste des titres et définitions de fonctions

CHAPITRE II DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Article 4.	Liberté syndicale
Article 5.	Exercice du droit syndical
Article 6.	Droit d'information syndicale
Article 7.	Délégués de production
Article 8.	Comité central interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires

CHAPITRE III SALAIRES

Article 9.	Grilles des salaires minima garantis
Article 10.	Revalorisation des salaires
Article 11.	Paiement des salaires
Article 12.	Intéressement aux recettes

CHAPITRE IV ENGAGEMENT

Article 13.	Visite médicale d'embauche
Article 14.	Conditions exceptionnelles de travail
Article 15.	Interdiction du recours à des entreprises de travail temporaire

CHAPITRE V	CONTRAT DE TRAVAIL
Article 16.	Contrat de travail
Article 17.	Mentions sur le contrat de travail
Article 18.	Prise d'effet du contrat de travail
Article 19.	Durée prévisionnelle du contrat et prorogation
Article 20.	Exécution du contrat
Article 21.	Rupture du contrat
Article 22.	Transferts d'entreprise
Article 23.	Brevets d'invention
CHAPITRE VI	DURÉE DU TRAVAIL
Article 24.	Préambule
Article 25.	Durée hebdomadaire du travail
Article 26.	Organisation de la durée du travail lors du tournage
Article 27.	Amplitude de la journée de travail
Article 28.	Journée continue
Article 29.	Décompte de la journée de travail
Article 30.	Equivalence
Article 31.	Contrats établis sur une base forfaitaire
Article 32.	Rémunération des durées de déplacement
Article 33.	Lieux habituels de travail
Article 34.	Engagement à la journée
Article 35.	Heures anticipées
Article 36.	Majorations de salaires
Article 37.	Heures supplémentaires
Article 38.	Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10 ^e heure de tournage dans une même journée
Article 39.	Poursuite du travail le sixième jour consécutif de la semaine civile à Paris et en région parisienne.
Article 40.	Travail de nuit
Article 41.	Travail du dimanche
Article 42.	Jours fériés
Article 43.	Journée de solidarité
CHAPITRE VII	CONGÉS
Article 44.	Congés payés
Article 45.	Prévoyance et complémentaire santé
CHAPITRE VIII	RESTAURATION, TRANSPORTS ET DÉFRAIEMENT
Article 46	Frais de restauration
Article 47	Frais de voyage
Article 48	Défraiements
Article 49	Résidence
Article 50	Équipements et fournitures
CHAPITRE IX	COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

CHAPITRE X REALISATEURS

ARTICLE 51	CONDITIONS D'ENGAGEMENT
ARTICLE 52	SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL
ARTICLE 53	MODE DE RÉMUNERATION

Annexe I : Grille des salaires minima garantis

Annexe II : Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

Annexe III : Accord d'intéressement aux recettes d'exploitation et tableaux

TITRE I

DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I CHAMP D'APPLICATION

Article 1. Champ d'application

La convention collective nationale de la production cinématographique, ses avenants et annexes, sont applicables :

- aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français et ce, quels que soient les lieux d'exécution du contrat de travail, à savoir sur le territoire français, en ce compris les départements d'Outre-mer, ainsi que sur les territoires situés à l'étranger pour les tournages ou parties de tournages qui s'y effectuent (sous réserve des règles locales d'ordre public applicables).
À titre indicatif, les entreprises concernées relèvent respectivement du code NAF 5911C - entreprises de production de films cinématographiques et 5911B - entreprises de production de films publicitaires.
- aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires, produisant tout ou partie d'un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'Outre-mer, et aux salariés qu'elles détachent ou qu'elles emploient sur ce territoire aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français. En cas de détachement, les dispositions conventionnelles applicables, dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi applicable au contrat de travail, sont celles traitant des matières mentionnées à l'article L1262-4 du code du travail.

- aux entreprises de production exécutive cinématographique française visées à l'article L. 331-4 du Code du cinéma et de l'image animée, agissant pour le compte d'une entreprise de production étrangère, et dont l'activité est de mettre à disposition de l'entreprise de production étrangère un certain nombre de salariés contribuant au tournage du film et dont elles sont l'employeur.

On entend par films cinématographiques de longue durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est supérieure ou égale à une heure ou à huit minutes pour les œuvres cinématographiques fixées sur support pellicule de format 70 mm comportant au moins huit perforations par image, conformément à l'article 6, 1° du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

On entend par films cinématographiques de courte-durée, les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture conformément à l'article L 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à une heure conformément à l'article 6, 2° du décret n° 99-130 du 24 février 1999. Compte-tenu de l'économie particulière présidant à l'exploitation cinématographique des films de courte-durée, une annexe propre aux salaires pratiqués dans le cadre de ces films pourra être attachée ultérieurement au titre II.

On entend par films publicitaires les œuvres audiovisuelles de courte durée dont l'objet est de faire la promotion d'un produit, d'un service, d'une marque ou d'une cause.

Article 2. Structuration de la convention collective

L'activité des entreprises de production se caractérise d'une part par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome de films et d'autre part par une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des films produits ou acquis par ces entreprises.

Ces deux activités sont réglementairement dissociées et séparées l'une de l'autre en ce qui concerne la gestion comptable, financière et fiscale.

- L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, post-production).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage en application des dispositions des articles L.1242-2, 3° et D1242-1, 6° du code du travail. S'agissant de l'équipe technique, complémentairement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage dont les fonctions sont définies au chapitre I du Titre II de la présente convention collective, peuvent être engagés par exception sous contrat à durée déterminée de droit commun des personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film (tel ou tel spécialiste dont le concours est spécifique et exceptionnel) mais entrant dans la comptabilité du film.

L'activité de l'équipe concourant à la réalisation du film relève dans l'entreprise d'une gestion administrative, sociale et comptable propre à la production du film et spécifique à l'ensemble des salariés des équipes technique et artistique embauchés

pour ce film. L'activité de réalisation du film s'exerce dans des lieux extérieurs aux locaux du siège des sociétés de production (studios et décors naturels).

- L'autre est caractérisée par l'activité administrative et commerciale pérenne qui s'exerce au siège de l'entreprise, assurée par des salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Cette structure est inhérente à la production cinématographique et toujours en vigueur.

Il résulte de cette situation sociale, fiscale, professionnelle et réglementaire une structuration de la présente convention collective en quatre titres distincts :

- Le présent Titre I relatif aux Dispositions Communes.
- Un Titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films.
Les dispositions du Titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films, soit sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées au chapitre I du Titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-dessus.
- Un Titre III applicable aux salariés artistes interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.
Les dispositions du Titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes interprètes et acteurs de complément engagés pour la réalisation des films, sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.
A cet effet, les parties s'engagent à négocier et conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective pour en constituer son Titre III.
- Un Titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.
A cet effet, les parties s'engagent à négocier et conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective pour en constituer son Titre IV.

Ces quatre titres ainsi que toute autre annexe ou avenant à ces titres constituent la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les présentes dispositions communes sont définies sous réserve de dispositions spécifiques propres aux titres II, III et IV.

Article 3. Réciprocité des conventions collectives

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

Pour les entreprises régies par la présente convention et pour les salariés visés aux Titres II et III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel dont l'entreprise en est le producteur délégué ou exécutif ou dont elle détient les droits d'exploitation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle en ce qui concerne les salariés visés au Titre II de la présente convention collective, et par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, en ce qui concerne ceux des salariés visés au Titre III de la présente convention collective entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre II et au Titre III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un film d'animation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production du film d'animation, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la production du film d'animation.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre II de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au Titre III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est une activité de doublage, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

CHAPITRE II LIBERTES CIVIQUES ET ÉGALITE

Article 4. Interdiction des discriminations

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement, de licenciement.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment

en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Article 5. Égalité entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une règle à laquelle il ne peut être en aucun cas dérogé.

Sont interdites toutes discriminations à l'embauche et toute disparité de rémunération, formation, qualification, classification, quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.

À ce titre notamment, sera respectée et appliquée l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L.2241-11 du code du travail issu de la loi du 09 novembre 2010 portant réforme des retraites, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective, à la suite des négociations annuelle et quinquennale visées aux articles L.2241-1 et L.2241-7 du code du travail, concluront un accord visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6. Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés seront conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et respecteront les prescriptions de la médecine du travail.

Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

CHAPITRE III DIALOGUE SOCIAL

Article 7. Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

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

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

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 ou

l'établissement, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis mentionnant le lieu où il est possible de les consulter.

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

Article 8. Droit syndical et institutions représentatives du personnel

L'exercice du droit syndical et les modalités relatives à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont définis par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières prévues dans les Titres II à IV de la présente convention collective.

Les parties à la présente convention conviennent de mettre en place une institution spécifique à la branche de la production cinématographique, appelée « délégués de plateau », représentant respectivement les salariés de l'équipe technique (Titre II) embauchés pour le tournage du film et/ou la construction des décors, et les salariés de l'équipe artistique (Titre III).

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 9. Négociations de branche

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective organiseront les négociations annuelles, triennales et quinquennales prévues par les articles L.2241-1 à L.2241-8 du code du travail.

La négociation sur les salaires aura lieu au moins une fois par an, sans préjudice des dispositions particulières pouvant figurer dans les Titres II, III et IV de la présente convention collective.

A cet effet, les organisations d'employeurs remettront aux organisations syndicales de salariés au moins quinze jours avant la date d'ouverture des négociations un rapport, conformément à l'article D2241-1 du code du travail.

Article 10. Financement du paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de concertation et de négociation qui implique la mise en œuvre d'un financement du paritarisme, afin notamment :

- d'anticiper, coordonner et accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
- de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétence et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des Titres II et suivants.

Le financement de ces fonds sera assuré par une contribution annuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui seront définies dans un accord de branche à

venir. Cet accord, en ce compris ses avenants et annexes, constituera une annexe à la présente convention collective.

A cet effet, la gestion de cette contribution sera assurée par l'Association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique.

Le produit de cette contribution sera réparti à égalité entre les organisations d'employeurs d'une part et les organisations de salariés représentatives dans la branche d'autre part. L'accord précité définira également les modalités de collecte, de gestion et répartition entre les organisations de chaque collègue du produit des contributions au financement du paritarisme.

Article 11. Représentativité des organisations syndicales

Les critères de la loi du 20 août 2008, en particulier, réfèrent la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de l'entreprise par addition de l'ensemble des suffrages recueillis aux élections des délégués du personnel obtenus dans les entreprises et les établissements concernés, n'ont aucune application effective pour ce qui concerne l'activité de production vu que la réalisation des films cinématographiques correspond à une durée d'emploi qui outrepassé très rarement douze semaines consécutives et la réalisation des films publicitaires une à deux semaines au maximum.

Les dispositions de la loi 2010-1215 du 15 octobre 2010, relatives à la démocratie sociale qui prévoient l'organisation d'élections par branche dans les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant les élections ne sauraient être considérées comme adaptées à la mesure de la représentativité des organisations syndicales du fait que les techniciens, réalisateurs, artistes, exerçant leur activité durant l'année précédant l'élection et n'étant pas salarié à une date fixe de l'année, et dès lors ne sauraient être en mesure d'exprimer la représentativité des organisations syndicales dans la production de films cinématographiques et publicitaires.

En conséquence, les parties signataires décident de référer le critère de représentativité des organisations syndicales au regard des élections qui doivent être organisées en deux collèges et définies dans l'accord instituant le comité central inter-entreprise d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la branche films cinématographique institué par l'accord du 17 décembre 2007, étendu par arrêté par l'arrêté du 6 mars 2008.

CHAPITRE IV CONTRATS DE TRAVAIL

La spécificité de l'activité économique et sociale de la production de films cinématographiques et publicitaires implique le recours aux différents types de contrats prévus par le code du travail : contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée, en ce compris les CDD dits « de droit commun » et les CDD dits « d'usage », dont les conditions de recours sont limitativement énumérées par le code du travail.

Les parties ont souhaité rappeler dans la présente convention collective ces conditions de recours, et plus particulièrement définir les catégories de salariés relevant de la présente convention dont le recours au CDD d'usage est reconnu.

Article 12. Contrats de travail à durée indéterminée

Les dispositions conventionnelles relatives à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues le cas échéant au Titre IV de la présente convention collective.

Article 13. Contrats de travail à durée déterminée de droit commun

Principes

Conformément à l'article L1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L1242-3 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L1242-2 dudit code.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

Les dispositions conventionnelles relatives au contenu, à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues au présent chapitre et/ou le cas échéant aux titres suivants de la présente convention collective.

Formalisme du contrat

L'engagement du salarié doit faire l'objet d'un contrat écrit établi, si possible, avant le commencement du travail, en au moins deux exemplaires signés par les deux parties, chacune d'elles en conservant au moins un.

Le contrat signé sera transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche conformément à l'article L.1242-13 du Code du travail.

Article 14. Recours au CDD d'usage

Les CDD d'usage doivent répondre aux impératifs rappelés ci-dessus.

Les parties conviennent de préciser au niveau de la branche les conditions d'un recours légitime au CDD d'usage par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en application des articles L.1242-2, 3° et D.1242-1, 6° du code du travail.

Les parties constatent que le recours à ce type de contrats pour les salariés de l'équipe artistique d'un film, qui sont visés au Titre III de la présente convention collective, est d'usage constant dans le champ de présente convention collective car correspondant à une réalité inhérente au secteur. C'est en effet le caractère temporaire de ces emplois, en lien direct avec la production d'un film déterminé, qui fonde la légitimité du recours au CDD d'usage.

Les parties constatent également que le recours à ce type de contrats pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés au chapitre I du Titre II de la présente convention collective, est également d'usage constant car correspondant à une réalité inhérente au secteur dès lors que ces emplois sont en lien direct avec la production d'un film déterminé et sont donc par nature temporaires. Cette liste d'emplois figurant au chapitre I du Titre II pourra être modifiée en fonction de l'évolution des métiers dans le cadre d'avenants à la présente convention collective.

En outre, il est rappelé que le CDD d'usage doit :

- être établi par écrit,
- comporter la définition précise de son objet, à savoir la référence du film pour la production duquel le salarié est embauché et la mention du rôle en ce qui concerne les salariés visés au Titre III de la présente convention collective,
- justifier du caractère temporaire de l'engagement en indiquant son terme par une date ou par l'intervention d'un fait indiqué au contrat.

Les Titres II et III définissent les mentions devant obligatoirement figurer dans le contrat à durée déterminée d'usage.

Les emplois temporaires ne répondant pas à l'ensemble des conditions ci-dessus exposées relèveront des dispositions relatives au CDD de droit commun.

Conformément à l'article L.1243-10, 1° du code du travail, les salariés employés dans le cadre du CDD d'usage ne bénéficieront pas de la prime de précarité.

Article 15. Expiration, suspension et rupture du contrat à durée déterminée de droit commun et du contrat à durée déterminée d'usage

À l'expiration du contrat de travail, il sera remis au salarié le solde des rémunérations exigibles ainsi que tous documents prévus par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail cesse de plein droit à l'échéance du terme, soit à la date initialement prévue, soit lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Le contrat de travail peut être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement en cas de faute grave ou lourde ou en cas de force majeure.

En cas de force majeure compromettant définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat prend fin et le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du contrat en cas de contrat à terme précis, ou jusqu'à la fin de la durée minimale de travail lorsque le contrat est conclu sans terme précis, conformément à l'article L1243-4 alinéa 2 du code du travail.

En cas de force majeure compromettant provisoirement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat est suspendu et reprend effet lorsque la cause de force majeure a disparu. Le salarié devra reprendre le travail et poursuivre l'exécution du contrat jusqu'au terme initialement prévu si celui-ci n'est pas encore échu.

Le contrat de travail pourra également être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement d'un commun accord entre les parties formulé par écrit.

En cas de non-exécution ou de résiliation du contrat par l'employeur pour des raisons autres que celles évoquées aux paragraphes ci-dessus, l'employeur est tenu au paiement de l'intégralité des sommes représentant la totalité de la rémunération jusqu'au terme du contrat en cas de contrat de date à date, ou jusqu'à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque le contrat est conclu sans terme précis.

De plus, les parties pourront stipuler dans le contrat un dédit forfaitaire qui sera dû en cas de non-exécution totale ou partielle de l'engagement du fait de l'employeur. Ce dédit forfaitaire s'ajoutera à la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus.

En cas de non-exécution ou de rupture injustifiée du contrat par le salarié, l'employeur aura la faculté de réclamer à celui-ci une indemnité pour le préjudice qui lui aura ainsi été causé, conformément à l'article L1243-3 du code du travail

CHAPITRE V CONGES

Article 16. Congés payés

Congés annuels

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

La période de référence est fixée du 1^e juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise et à l'exclusion des salariés bénéficiant des dispositions de l'article V.1.2 ci-dessous.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions légales.

Congés Spectacles

Les salariés relevant des Titres II et III bénéficient des dispositions particulières de la Caisse des Congés Spectacle, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les douze mois précédant leur demande de congé.

L'employeur s'acquitte alors de son obligation en matière de congés par le versement d'une cotisation à la Caisse des congés spectacles.

La période de référence pour les Congés Spectacle est fixée du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Conformément à l'article D7121-32 du code du travail, l'employeur devra délivrer au salarié, avant son départ en congés ou au terme de son contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de ses droits à congés.

Conformément à l'article D7121-37 du code du travail, les parties conviennent de fixer un plafond de l'indemnité de congés payés pour les salariés visés aux Titres II et III de la présente convention collective. Le montant de ce plafond est indiqué dans ces titres. A ce titre, les parties conviennent d'engager avant le 31 mars de chaque année des négociations sur le plafond de l'indemnité précitée.

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient de jours de congés sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération.

Ces jours de congés correspondent aux événements suivants :

1. Mariage ou PACS: 4 jours,
2. Mariage d'un enfant : 1 jour,
3. Naissance ou adoption : 3 jours,
4. Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un Pacte Civil de Solidarité : 2 jours,
5. Décès d'un enfant : 2 jours,
6. Décès du père ou de la mère, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et dans le cas de décès en fonction des obsèques.

Article 17. Jours fériés

Les jours fériés sont les fêtes légales désignées à l'article L3133-1 et L3134-13 du code du travail ainsi que, dans les Départements d'Outre-Mer uniquement, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département.

À titre exceptionnel un jour férié peut être travaillé dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des dispositions spécifiques relatives aux titres II, III et IV.

Conformément à l'article L3133-5 du code du travail, le chômage du 1^e mai donne lieu à indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

S'agissant des autres jours fériés, ils sont rémunérés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils sont chômés, sauf lorsqu'ils se situent à l'intérieur d'une période d'absence et n'auraient de toute façon pas été travaillés. Par exemple, le jour férié non travaillé tombant en même temps que le repos hebdomadaire ne donne pas lieu à indemnité particulière.

Article 18. Journée de solidarité

En application des dispositions de l'article L3133-8 du code du Travail, et sous réserve de dispositions spécifiques à chaque titre, le lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production cinématographique la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration dans la limite de sept heures.

CHAPITRE VI DUREE DU TRAVAIL

Le présent chapitre fixe les dispositions relatives à la durée du travail communes applicables aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Des dispositions spécifiques (amplitude de la journée de travail, organisation du temps de travail, etc) sont précisées dans les Titres II, III et IV.

Article 19. Durée légale et durée du travail effectif

La durée hebdomadaire du travail applicable est celle légale : actuellement 35 heures.

La durée du travail effectif est la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail sont celles fixées par le code du travail et celles, spécifiques aux titres II et III de la présente convention collective.

Article 20. Définition de la semaine civile

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

Article 21. Heures supplémentaires

Majorations

Les heures supplémentaires sont les heures de travail 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 décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif ou assimilé comme tel, arrondie à la demi-heure supérieure.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues le cas échéant aux Titres II à IV, chaque heure supplémentaire est majorée a minima comme suit :

- de la 36^e à la 43^e heure : 25% ;
- à partir de la 44^e heure : 50%.

Repos de remplacement

Conformément à l'article L.3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. Ce repos de remplacement se cumule avec la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due.

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 applicables à l'employeur.

Article 22. Durée du travail, transports et déplacements

Définitions

Le domicile est défini comme le lieu de résidence habituel du salarié tel que figurant dans son contrat de travail.

Le lieu d'hébergement est défini comme le lieu de résidence temporaire du salarié lorsqu'il est en voyage.

Déplacements quotidiens

Temps de transport ne constituant pas du travail effectif :

Le temps de trajet pris par le salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile ou de son lieu d'hébergement à son lieu de travail ou en revenir, n'est pas du temps de travail effectif, y compris en cas de simple mise à disposition par l'employeur d'un moyen de transport dès lors qu'il laisse au salarié la possibilité de se rendre sur le lieu de travail par tout autre moyen à sa convenance.

Temps de déplacement constituant du travail effectif :

Le temps de déplacement constituant du temps de travail effectif correspond au temps de déplacement en mission ou entre deux lieux de travail.

Ce temps inclut les durées de déplacement entre deux lieux de travail dans le cadre d'une même journée de travail. Il inclut également la durée de conduite des véhicules techniques pour se rendre sur le lieu de travail et retour.

Le temps de déplacement, sous réserve des dispositions propres aux titres II et III, entre deux lieux de travail couvre le cas du temps de transport entre, d'une part, le siège social de l'entreprise ou tout lieu de convocation où le salarié doit obligatoirement se rendre à la demande de l'employeur pour l'embauche et la débauche et, d'autre part, le lieu d'exécution du travail, dans la mesure où le salarié se trouve à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Si un salarié accepte d'utiliser son propre véhicule sur demande de la production (sous réserve que son contrat d'assurance couvre cet usage), ses frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf, conformément au chapitre VII du présent titre.

Voyages

Le voyage se caractérise par le fait que le salarié ne regagne pas son domicile habituel à la fin de la journée. Il correspond au temps d'acheminement du salarié de son domicile jusqu'à son lieu d'hébergement. Le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif mais peut faire l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective.

Article 23. Repos

Repos quotidien

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

Cette durée peut être ramenée à 9 heures consécutives dans les cas prévus le cas échéant aux Titres II à IV de la présente convention collective.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en principe de 48h consécutives, sauf circonstances particulières précisées –dans les Titres II à IV de la présente convention collective et réduisant le repos hebdomadaire à 24h consécutives.

Cette faculté devra s'exercer dans le respect du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travail du salarié plus de six jours consécutifs conformément aux articles L3132-1 et L3132-2 du code du travail.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Toutefois, la production de films cinématographiques et publicitaires étant une activité pour laquelle les articles L3132-12 et R3132-5 du code du travail autorisent le travail du dimanche, l'employeur pourra recourir au travail du dimanche et fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine civile dans les conditions prévues aux Titres II à IV de la présente convention collective.

CHAPITRE VII

SANTE PREVOYANCE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 24. Maladie et accident

Dispositions Générales

Les absences résultant de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement informer ou faire informer l'employeur de son absence pour maladie ou accident et de la durée prévisible de celle-ci. Il doit en outre faire parvenir à l'employeur dans les 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Le salarié devra 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 à l'employeur au plus tard dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Le contrat de travail est suspendu pour la durée de l'absence, sans toutefois faire obstacle à l'échéance du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée. Le salarié a droit au paiement de la rémunération prévue au contrat de travail pour le nombre de jours de travail effectués, en ce compris le jour de survenance de l'accident du travail ou de trajet.

Incapacité temporaire de travail - Inaptitude du salarié

L'incapacité temporaire de travail et l'inaptitude du salarié pour maladie ou accident sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Article 25. Prévoyance et complémentaire santé

Les dispositions relatives à la prévoyance et complémentaire santé seront fixés respectivement dans les titres II à IV.

Article 26. Médecine du travail

Conformément à l'article R4624-10 du code du travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R4624-19 dudit code, qui bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Toutefois, par dérogation à l'article R4624-10 précité, les salariés relevant des Titres II et III sont soumis à l'accord national interbranches du 29 juin 2009 étendu par arrêté du 17 mai 2010 relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle, ne bénéficient pas d'un examen préalable à chaque embauche.

Conformément à l'article L4624-16 du code du travail, le salarié bénéficie d'examen médicaux périodiques par le médecin du travail en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé, au moins tous les 24 mois, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée qui bénéficient de ces examens au moins une fois par an ou selon une périodicité décidée par le médecin du travail conformément à l'article L4624-20 du code du travail.

Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié à l'issue de chaque visite et l'employeur doit en prendre connaissance. Concernant les salariés des Titres II et II et conformément à

l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, le salarié doit soumettre la fiche d'aptitude à jour à l'employeur préalablement à son embauche.

Les employeurs sont libres de recourir à tout service de santé au travail de leur choix compétent dans le lieu d'établissement du siège social de l'entreprise. Toutefois, pour les salariés des Titres II et III et en vertu de l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, l'employeur doit obligatoirement cotiser au Centre Médical de la Bourse pour assurer notamment le suivi médical de ses salariés embauchés sous CDD d'usage.

Les partenaires sociaux conviennent, en application de l'article 3.2 de l'accord précité du 29 juin 2009, de confier en tant que de besoin au CCHSCT de la production cinématographique et au CMB l'examen des situations à risques dans la branche qui ont vocation le cas échéant à faire l'objet de protocoles de suivi médical spécifiques à certains métiers.

Article 27. Retraite complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective assujettiront obligatoirement l'ensemble des salariés qu'ils emploient à l'Institution de Retraite de la Presse et du Spectacle (IRPS) en ce qui concerne les personnels non cadres, et à l'Institution de Retraite Cadres de la Presse et du Spectacle (IRCPS) en ce qui concerne les personnels cadres.

Ces entreprises sont soumises aux accords conclus sur la retraite complémentaire visant notamment ces entreprises et leurs salariés, en particulier l'accord du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres des entreprises participant à la production d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles.

Article 28. Conditions particulières de travail à l'étranger

Couverture sociale

En cas de d'envoi du salarié hors du territoire français pour les besoins de la production, l'employeur fournit au salarié, avant son départ, un formulaire de détachement dûment rempli et signé, afin de maintenir le salarié au régime français de sécurité sociale, si le lieu de résidence et/ou la nationalité du salarié le permettent.

Dans l'hypothèse où la procédure de détachement susvisée au sens du droit de la sécurité sociale ne peut pas être utilisée et que le régime de sécurité sociale du pays d'accueil de la production auquel le salarié sera soumis ne permet pas à celui-ci de bénéficier d'une couverture au moins équivalente à celle du pays dont il est ressortissant, l'employeur doit contracter au bénéfice du salarié ou de ses ayants droits une assurance contre les accidents garantissant au salarié des indemnités en cas d'invalidité ou de décès, ainsi que le remboursement des frais médicaux, d'hospitalisation, sur la base des prestations de la sécurité sociale française. Les frais de rapatriement du corps en cas de décès devront également être couverts.

Surveillance médicale

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale demandée par l'employeur ou ses compagnies d'assurances, ainsi qu'à toutes vaccinations et autres traitements préventifs exigés par le corps médical ou les règlements sanitaires. Les visites médicales ainsi que les vaccinations et autres traitements préventifs précités seront à la charge de l'employeur.

CHAPITRE VIII FORMATION ET EMPLOI

Article 29. Formation professionnelle

Les entreprises relevant de la présente convention collective sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et le cas échéant aux accords conclus :

- dans le champ de l'Afdas pour ce qui concerne la formation professionnelle continue,
- dans le champ de la CPNEF-AV pour ce qui concerne les questions relatives à la gestion de l'emploi et de la formation,
- dans le champ de l'APDS, pour ce qui concerne la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage sur la base des salaires versés aux intermittents du spectacle salariés sous CDD d'usage relevant de la présente convention collective.

Il est en outre rappelé que, chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

Article 30. Dispositions particulières en faveur de l'emploi des « seniors »

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de l'article L2122-8 du code du travail, les parties conviennent de traiter dans un accord de branche à venir les questions liées au recrutement des salariés de plus de 50 ans et au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Cet accord, en ce compris ses avenants, constituera une annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE IX DISPOSITIONS FINALES

Article 31. Commission Paritaire d'Interprétation et de Conciliation

Compte-tenu de la structuration particulière de l'activité des entreprises de production de films cinématographiques et de films publicitaires, et compte tenu de l'existence d'organisations syndicales catégorielles reconnues représentatives au plan national, il est institué:

- Une commission paritaire d'interprétation et de conciliation avec les organisations syndicales inter-catégorielles et catégorielles reconnues représentatives au plan national pour les titres I, II et IV,
- Une commission paritaire d'interprétation et de conciliation spécifique au titre III avec les organisations syndicales inter-catégorielles reconnues représentatives au plan national.

Dans chacune de ces commissions, le collège salarié est composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, ne disposant que d'une seule voix.

Le collège employeur est composé de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes disposant d'un nombre égal de voix. Les modalités de sa composition seront définies pour préserver le caractère paritaire de chacune des commissions.

Les règles de fonctionnement de chacune des commissions feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion desdites commissions qui se tiendront à cette fin à la demande de la partie la plus diligente.

Il est d'ores et déjà prévu que :

- Chacune des commissions sera présidée par un représentant du collège employeurs, lesquels désigneront la personne qui la présidera selon les modalités indiquées dans le règlement intérieur.
- Elles ne peuvent valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre les deux collèges.
- Elles sont saisies par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la présidence de chacune des commissions et se réunissent sur convocation de son président.
- Elles peuvent être saisies à tout moment par une ou plusieurs organisations d'employeurs ou par une ou plusieurs organisations de salariés représentatives.

Missions

Les commissions peuvent être saisies de tout litige de portée collective ou individuelle relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions relatives aux titres concernés de la présente convention collective.

À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est établi et transmis à chacune de ses organisations membres.

La lettre de saisine doit exposer clairement les différends ou les dispositions sujettes à interprétation qui seront examinés dans un délai maximum de 15 jours ouvrables suivant la saisine.

Chacune des commissions entend la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre.

Les décisions sont prises dans les conditions fixées par leur règlement intérieur.

Article 32. Entrée en vigueur, durée, extension

Le titre I et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective, sont conclus pour une durée indéterminée.

Les titres II, III et IV sont obligatoirement référencés au titre I. Dans ces conditions, ils ne pourront être déposés et soumis à extension que conjointement au titre I ou, s'ils le sont séparément, en étant toujours référencés audit titre I.

Le titre I et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective feront l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article D2231-2 du code du travail par la partie la plus diligente. Pour être déposée, le texte de la convention collective devra comporter au minimum le Titre I ainsi que l'un ou plusieurs des Titres II à IV.

Tout titre, avenant ou annexe non déposé conjointement au Titre I devra, en vue de son dépôt et de son extension, être référencé à ce Titre I.

Les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le Ministère du Travail conformément à l'article L.2261-24 du code du travail en vue de son extension à l'ensemble du champ d'application défini à l'article I.1.

Les titres, avenants et annexes constituant ensemble la présente convention collective s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de leur arrêté d'extension au Journal Officiel.

En tant que de besoin et sauf disposition contraire dans la présente convention collective, ses titres, avenants et annexes, les parties signataires conviennent que les titres, avenants et annexes de la présente convention collective annulent et remplacent toutes dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet en tout ou partie et s'y substitueront à compter de son entrée en vigueur.

Article 33. Avantages acquis

La présente convention collective ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis tels que définis par les articles L2261-13 et L2261-14 du code du travail par les salariés, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 34. Adhésion

Toute organisation d'employeurs ainsi que toute organisation syndicale de salariés ayant fait la preuve de sa représentativité dans la branche d'activité de la production de films cinématographiques ou de films publicitaires conjointement dans les titres I, II, IV ou dans l'ensemble des titres, non signataires de la présente convention et de ses différents titres, pourra y adhérer dans les conditions fixées à l'article L2261-3 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention collective, par lettre recommandée avec accusé de réception, et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D2231-2 du code du travail par l'adhérent.

Article 35. Révision

En application des articles L2261-7 et 8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente pourra, à tout moment, demander la révision de tout ou partie des titres, avenants ou annexes de la présente convention collective.

La ou les parties ayant pris l'initiative d'une demande de révision devra (devront) la notifier à chacun des autres signataires ou adhérents et à chacune des autres organisations syndicales représentatives dans la branche qui ne serait ni signataire ni adhérente, par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée des motifs de la révision envisagée et d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les trois mois suivant la notification.

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

Tant que la demande de révision n'a pas abouti à un nouvel accord, les dispositions en cours continuent de produire leur effet. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord de révision n'est conclu dans les six mois suivants la notification.

Article 36. Dénonciation

En application des articles L2261-9 et suivants du code du travail, les titres constituant la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec accusé de réception et ne prendra effet qu'à l'issue d'un préavis de six mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle mais toute dénonciation de l'annexe III vaut dénonciation du Titre II « personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du Titre II « personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation de l'annexe III.

La dénonciation de l'article I.1 du Titre I, relatif au champ d'application équivaut à la dénonciation totale des dispositions de la présente convention collective, en ce compris ses Titres II à IV, annexes, avenants et accords complémentaires.

La dénonciation partielle peut viser :

- l'intégralité des articles du Titre I de la présente convention collective, à l'exception de l'article I.1 relatif au champ d'application ;

En cas de dénonciation partielle, les dispositions dénoncées cesseront de produire leur effet dans les conditions prévues ci-dessous. Les dispositions non dénoncées continueront à produire leur effet sans changement.

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de trois mois suivant la notification de la dénonciation partielle ou totale.

En cas de dénonciation totale ou partielle et à défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration des dispositions dénoncées :

- si la dénonciation est le fait de la totalité des parties signataires de la présente convention collective représentant soit les employeurs, soit les salariés, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets pendant une période de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de six mois ;
- si la dénonciation est le fait de certaines ou d'une seule des parties signataires de la présente convention collective, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets entre les autres parties à la présente convention collective ; en ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les dispositions dénoncées continueront à produire leurs effets pendant une période de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de six mois. .

TITRE II

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE

Article 1. CHAMP D'APPLICATION

Le titre II est établi en conformité et en application des dispositions du titre I - dispositions communes.

Le titre II est applicable limitativement aux salariés techniciens concourant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions fixées au chapitre I du présent titre, et par exception à certains personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film, engagés sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun et entrant dans la comptabilité du film

À compter de son entrée en vigueur, ce présent titre, à l'exception de l'accord national professionnel du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres, annule et remplace les dispositions de la convention collective nationale des techniciens signée le 30 avril 1950, et celles de la convention collective nationale des travailleurs indépendants signée le 1^{er} août 1960, et celles des dispositions communes du protocole d'accord du 29 mars 1973 relatives aux conventions susdites.

CHAPITRE I

TITRES DE FONCTIONS

Article 2. Titres et définitions de fonctions

Les titres de fonction s'entendent au masculin comme au féminin.

Ces présentes classifications sont fondées indistinctement, dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations représentatives de la branche de la production cinématographique se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner et, s'il y a lieu, réviser, modifier, supprimer ou ajouter des classifications à la présente grille.

La présente liste précise pour chacune d'elle sa classification cadre ou non cadre.

Titre et définitions de fonctions

Branche réalisation

Réalisateur cinéma

Cadre collaborateur de création

En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué, ou du producteur exécutif, indépendamment de son contrat d'auteur, il assure la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de sons.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur délégué, il choisit les acteurs et ses collaborateurs de création et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il dirige les travaux de montage et de mixage et supervise les travaux de finitions jusqu'à la copie standard.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Réalisateur de films publicitaires

Cadre collaborateur de création

En qualité de technicien salarié de la société du producteur, indépendamment de son contrat d'auteur, il assure la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de sons.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur et sur accord du commanditaire du film, il choisit ses collaborateurs de création ainsi que les acteurs en accord avec le commanditaire du film, et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il participe éventuellement aux travaux de montage, de mixage et de finitions jusqu'à la copie standard, suivant les indications du producteur et du commanditaire du film.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma

Cadre

À partir des directives artistiques et techniques du réalisateur du film et sur ses indications, il dirige l'équipe complémentaire de tournage.

Conseiller technique à la réalisation cinéma

Cadre

Technicien d'expérience confirmée dans la mise en scène, engagé par la société de production en vue de conseiller techniquement le réalisateur dont l'expérience de la réalisation est insuffisante pour ce qui concerne soit le découpage, soit la prise de vues, soit la direction d'acteur.

Premier Assistant réalisateur cinéma

Cadre

Collaborateur du réalisateur, il seconde celui-ci durant la préparation et la réalisation du film. Il peut être engagé pour des études préalables. En accord avec la production et en coordination avec les collaborateurs de création concernés, il établit et met en œuvre le plan de travail. Il coordonne avec les différents départements du film la préparation et la mise en œuvre du tournage de chaque séquence. Il élabore les feuilles de service. En lien avec le Réalisateur, il exerce ses fonctions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Second Assistant réalisateur cinéma

Non cadre

Collaborateur du Premier assistant réalisateur, il assiste celui-ci dans ses fonctions. Durant la préparation et le tournage, il assure notamment la liaison et la diffusion des différentes informations de service. Il formalise les feuilles de service des jours suivants et transmet les prévisions à plus long terme aux comédiens et à tous les services.

Auxiliaire à la réalisation cinéma

Non cadre

Sous les directives des assistants réalisateurs, il est chargé notamment de veiller à la circulation des personnes sur le lieu de tournage, d'aller quérir les comédiens dans leurs loges et les conduire sur le lieu de tournage.

Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de Premier assistant réalisateur cinéma et Deuxième assistant réalisateur cinéma soient pourvus, ou que le poste de 1^{er} assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Scripte Cinéma

Cadre

Collaborateur technique et artistique du réalisateur. Il fait le lien avec le directeur de production et le monteur, notamment via les rapports artistiques et administratifs. Pendant la préparation, est chargé de pré-minuter le scénario et d'établir une continuité chronologique. Responsable de la continuité, il veille à sa bonne mise en œuvre pendant le tournage.

Assistant scripte cinéma

Non cadre

Assiste le scripte dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Technicien retour image cinéma

Non cadre

À disposition du réalisateur et du producteur, installe et assure l'organisation technique des reprises de visée depuis la caméra jusqu'aux différents moniteurs. Il peut assurer la gestion et la bonne conservation des enregistrements témoins.

Premier assistant à la distribution des rôles cinéma

Cadre

En fonction du scénario et en collaboration avec le Producteur et le Réalisateur, il est chargé de rechercher et de proposer des interprètes correspondant aux différents rôles. À ce titre, il détermine avec la production les moyens techniques et humains nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut être engagé pour des études préalables.

Chargé de la figuration cinéma

Non cadre

En fonction des demandes du réalisateur, il est chargé de rechercher les différents acteurs de complément. Il veille à leur préparation et à leur mise en place pour les prises de vues. Il est chargé de faire remplir et collecter les fiches de renseignements.

Assistant au chargé de la figuration cinéma

Non cadre

Assiste le chargé de la figuration et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Répétiteur Cinéma

Non cadre

Dans le respect des consignes du Réalisateur, il assure, avant et pendant le tournage, la préparation des acteurs, notamment pour jouer en une langue qui leur est étrangère. Il assure, éventuellement, le suivi du travail en postsynchronisation.

Responsable des enfants cinéma

Non cadre

Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant la durée de préparation du film le cas échéant et pendant le tournage. Il peut assurer la préparation des enfants à leur rôle et assure le cas échéant leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

Branche administration

Directeur de Production cinéma

Cadre collaborateur de création

Engagé par la société de production en vue de la réalisation d'un film, il représente le producteur de la préparation à la fin des prises de vues et éventuellement jusqu'à l'établissement de la copie standard. Il assure la direction et l'organisation générale du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et sécurité en vigueur. Il est responsable de l'établissement du devis et gère les dépenses de la production du film. Il supervise le plan de travail et agréé celui-ci. Il est chargé notamment de l'engagement des salariés concourant à la réalisation du film.

Administrateur de production cinéma

Cadre

Collaborateur du producteur et du directeur de production, il assure la gestion administrative, comptable et sociale du film et notamment établit les bulletins de salaires. Il établit les données nécessaires au suivi du devis et aux prévisions de trésorerie. Il assure le contrôle des opérations et écritures comptables en référence au plan comptable des entreprises de production. Il vérifie leur régularité et fournit les éléments pour l'établissement des situations de dépenses.

Administrateur adjoint comptable cinéma

Non cadre

Il assiste l'administrateur de production dans ses fonctions de gestion de la production du film, en particulier la comptabilité de la production du film.

Assistant comptable de production cinéma

Non cadre

Assistant de l'administrateur adjoint film, est chargé d'exécuter des travaux d'administration et de comptabilité courante de la production du film.

Secrétaire de production cinéma

Non cadre

Collaborateur du directeur de production et du régisseur général. En charge des travaux de secrétariat, il assure des tâches de coordination et le suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film.

Branche régie

Régisseur Général cinéma

Cadre

Collaborateur direct du directeur de production. Pendant la préparation, il participe aux repérages et à l'établissement du plan de travail. Il est responsable de la bonne marche des services de régie, supervise et assure la logistique selon les lieux de tournage (fournitures, autorisations administratives, hébergement, restauration, transports, etc.) en collaboration avec le réalisateur du film ou son assistant. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Régisseur adjoint cinéma

Non cadre

L'(les) adjoint(s) du régisseur général est (sont) qualifié(s) pour aider celui-ci dans l'organisation et l'exécution des tâches de régie.

Auxiliaire à la régie cinéma

Non cadre

Sous les directives du régisseur général cinéma ou du régisseur adjoint cinéma, il effectue des travaux liés à la régie, notamment :

- il effectue des courses diverses de proximité en liaison avec le tournage du film ;
- il participe à l'organisation des tournages en décors naturels et à la surveillance de la circulation sur le lieu de tournage;
- dans les lieux des décors naturels, il installe l'intérieur des loges comédiens et maquillage ;
- il assure la fourniture et la tenue de la table régie mis à la disposition de l'équipe de tournage.

- Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la régie cinéma qu'à la condition que les postes de régisseur général et de régisseur adjoint soient pourvus, ou que le poste de régisseur général soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Branche image

Directeur de la photographie cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur direct du réalisateur, il a la responsabilité de la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du film. À ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vue. Pendant la préparation et le tournage, il participe au repérage, au découpage et au choix des cadres et plus généralement à toute décision qui a une incidence sur la qualité de l'image. En fonction des demandes artistiques du réalisateur, il choisit et compose les ambiances lumineuses du film. Il définit et contrôle les travaux de l'équipe de prises de vue, du chef électricien et éventuellement du chef machiniste pour les problèmes de lumière. Il surveille l'étalonnage du film et est consulté sur les travaux de finition ayant une incidence sur l'image du film. Il est consulté en cas de modification de l'image par les techniques informatiques. Dans l'exercice de sa fonction il veille aux règles d'hygiène et de sécurité.

Cadreur cinéma

Cadre

A la responsabilité du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues, suivant les directives du réalisateur sous le contrôle, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie.

Cadreur spécialisé cinéma

Cadre

Suivant les directives du réalisateur et sous le contrôle du directeur de la photographie, il assure les cadrages et l'harmonie des mouvements de l'appareil de prise de vues au moyen d'un bras mécanique stabilisateur (exemple : "steadicam"), porté ou fixe, ou dans le cadre de toute autre prise de vue spécialisée.

Premier Assistant opérateur cinéma

Cadre

A la responsabilité de la mise au point de l'objectif en fonction des déplacements des acteurs et de la caméra. Il réceptionne et vérifie les appareils de prises de vues, les objectifs et les accessoires avant le début du tournage et en surveille le bon fonctionnement pendant toute la durée du film. Il veille au bon conditionnement des matériels en vue des transports.

Deuxième Assistant opérateur cinéma

Non cadre

Assiste le 1^{er} assistant opérateur dans toutes ses tâches et peut notamment effectuer les zooms sous les directives du cadreur film. En particulier, a la responsabilité du chargement et du déchargement des supports d'enregistrement (pellicule et/ou supports numériques) et de leur conditionnement pour expédition au lieu de traitement. Il est responsable de l'alimentation électrique de la caméra. Il gère et comptabilise les supports vierges et enregistrés, veille à leur conservation et à leurs bonnes conditions de transport.

Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma

Cadre

Il a la responsabilité technique de l'appareil support des mouvements télécommandés de la caméra et des différents départs. Il le prépare, dirige son installation et sa mise en service en collaboration avec les machinistes et les assistants opérateurs si nécessaire. Il est responsable des opérations de démontage et de rangement. Il a les connaissances techniques qui lui permettent d'assurer le bon fonctionnement des appareillages.

Photographe de plateau cinéma

Cadre

Exécute, en accord avec le réalisateur, le directeur de la photographie et le producteur, les photos du film pour la production en vue de l'exploitation et de la promotion du film. Il est responsable de leur qualité technique et assure la compatibilité des supports photographiques.

Branche son

Chef opérateur de son cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des enregistrements et de la réalisation sonores du film par l'apport des sons synchrones et des sons seuls. À ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires.

Assistant opérateur du son cinéma

Cadre

Sous les directives du chef opérateur du son il assure en fonction de la prise de vue la captation du son par tous moyens techniques, en particulier par l'entremise de la perche et a la charge d'installer les différents microphones. Il a la charge du stock de support son et de matériel son.

Branche costumes

Créateur de costume cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film en référence au scénario. Il assure durant la préparation et le tournage, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage.

Il a la connaissance des styles et des époques. Il fournit au réalisateur une présentation visuelle de sa conception des personnages à l'aide de différents supports : maquettes, échantillonnages, documentation...

Il établit le devis costume en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisis d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Chef costumier cinéma

Cadre

Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, durant la préparation et le tournage, en accord avec le réalisateur et le producteur ou son représentant, il a pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.

Il établit le devis costume en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisies d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Costumier cinéma

Non cadre

Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma dans la recherche et les essayages de costumes ainsi que dans l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage et à la gestion des stocks et à la coordination entre les fournisseurs et la production.

Il planifie les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.

Habilleur Cinéma

Non cadre

Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens en veillant au respect des choix du créateur de costumes ou du chef costumier ainsi que du réalisateur.

Il assure la continuité (raccords) en collaboration avec la scripte.

Il a la responsabilité du rangement et de l'entretien des costumes.

Teinturier patineur costumes cinéma

Non cadre

En étroite collaboration avec le créateur de costumes et le chef d'atelier costumes, il prépare les tissus et autres matériaux en amont de la fabrication (couleurs, impressions, apprêts, motifs...) et effectue sur le plateau les patines ponctuelles de circonstance.

Chef d'atelier costumes cinéma

Non cadre

Collaborateur direct du créateur de costumes, il a la connaissance des textiles, des coupes de toutes les époques.

Il effectue le patronage et la coupe des costumes dans le respect des maquettes du créateur de costumes.

Il est responsable de l'organisation de son atelier ainsi que de son équipe de réalisation des costumes.

Il participe aux essayages des nouveaux modèles.

Couturier costumes cinéma

Non cadre

Il exécute les tâches confiées par le chef d'atelier costumes cinéma, notamment dans la fabrication des costumes.

Branche maquillage

Chef maquilleur Cinéma

Cadre

A la responsabilité de la création du maquillage des interprètes selon les directives du réalisateur et conformément au scénario. Travaille en collaboration avec le directeur de la photographie, le créateur de costumes et avec le chef coiffeur cinéma. Il est responsable des travaux exécutés par ses assistants. Il assure le suivi des compositions initiales durant la réalisation du film. Dans le cadre de la préparation, il établit un budget en accord avec le directeur de production et en contrôle la gestion.

Maquilleur Cinéma

Non cadre

Exécute des maquillages et raccords sous la responsabilité du chef maquilleur. Il surveille l'état du maquillage des artistes sur le plateau.

Branche coiffure

Chef coiffeur Cinéma

Non cadre

Est chargé, suivant les directives du réalisateur en collaboration avec le directeur de la photographie et le chef maquilleur, de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes coiffures d'époque ou modernes. Il doit assurer, tout au long du film, avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure et leur adaptation conformément au scénario, en accord avec les maquettes du créateur de costumes, s'il y a lieu.

Coiffeur Cinéma

Non cadre

Sous la responsabilité du Chef coiffeur, il procède à la coiffure des interprètes selon le scénario et en surveille l'état sur le plateau.

Branche décoration

Chef décorateur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des décors du film. Il est chargé par le producteur, en accord avec le réalisateur de la conception, de l'aménagement et de la construction des décors conformément au scénario, au plan de travail dans le cadre du budget. Il participe au choix des lieux de tournage et assure la cohérence artistique des décors. Il collabore à la mise au point du plan de travail, établit le devis décoration en fonction du scénario et des demandes du réalisateur en accord avec le producteur ou son représentant. Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes mises à sa disposition. En cas de recours à des moyens numériques, il assure également le suivi de la cohérence artistique de la

conception et de la construction des décors. Il veille à la conception, l'aménagement et la construction des décors dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Ensemblier décorateur cinéma

Cadre

Lorsqu'un film ne nécessite aucune construction, il peut assurer l'aménagement des décors naturels. Il est en outre chargé de choisir les meubles, accessoires et objets d'art et éléments décoratifs nécessaires au tournage. Il collabore à l'établissement du devis "décoration". Il assure la cohérence artistique des décors. L'ensemblier décorateur n'a pas qualité pour assurer la construction des décors du film. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Premier assistant décorateur cinéma

Cadre

Il seconde le chef décorateur cinéma et doit pouvoir le remplacer en cas d'absence temporaire. Il s'occupe particulièrement sous la direction de celui-ci de la partie technique des décors, collabore à la conception des plans et à l'établissement du devis « décoration » et coordonne suivant le plan de travail les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors.

Deuxième assistant décorateur cinéma

Non cadre

Il assiste le premier assistant décorateur cinéma dans ses fonctions et exécute les plans et détails nécessaires à la réalisation des décors. Il est capable de réaliser des maquettes d'études et de représentation des décors.

Troisième assistant décorateur cinéma

Non cadre

Salarié membre de l'équipe de l'assistantat de décoration, il s'initie à la fonction d'assistant décorateur. Il est chargé d'exécuter des tâches simples. Durant la période de tournage, il ne peut être employé qu'à la condition que les postes de Premier et Second assistants, soient pourvus.

Ensemblier cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur cinéma de rechercher et de choisir les meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors, d'en assurer la livraison et les rendus en temps utile, et de procéder à leur mise en place sur le décor. Dans le cadre du devis et sous la responsabilité du chef décorateur cinéma, il assure la gestion du budget "meubles et accessoires".

Régisseur d'extérieurs cinéma

Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture et de la restitution aux fournisseurs s'il y a lieu de tous les accessoires, animaux, matériaux et éléments non décoratifs et véhicules d'époque... liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. Il est éventuellement l'adjoint de l'ensemblier. Il peut arrêter et exécuter toutes

dépenses inhérentes à son poste sous le contrôle du chef décorateur ou le cas échéant de l'ensemblier décorateur.

Accessoiriste de plateau cinéma

Non cadre

Suivant les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de la mise en scène, il est chargé pendant le tournage de la surveillance, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place raccord de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues. Veille à l'entretien de ceux-ci et assure en suivant la continuité les raccords de scène indiqués par la feuille de service. Il assure les effets spéciaux simples ne nécessitant pas de mesures de sécurité particulières à l'égard des membres de l'équipe artistique et technique participant au tournage.

Accessoiriste de décor cinéma

Non cadre

Chargé de réceptionner les meubles et accessoires, d'installer, d'équiper et de préparer les décors sous les directives de l'ensemblier. Il contrôle l'identité, l'état et la conservation des objets reçus et rendus.

Peintre d'art de décor cinéma

Non cadre

Peintre d'art, il compose et exécute les fresques, découvertes ou tous motifs décoratifs de style sous la direction du chef décorateur cinéma ou de l'ensemblier décorateur cinéma.

Infographiste de décor cinéma

Non cadre

Chargé sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques. Il peut effectuer la simulation modélisée et la représentation en images de synthèse des décors.

Illustrateur de décor cinéma

Non cadre

Chargé sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture. Il peut réaliser des calligraphies ou tout accessoire faisant appel au dessin d'art.

Chef Tapissier de décor cinéma

Non cadre

Collaborateur du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de l'ensemblier cinéma. Est capable d'exécuter une esquisse, d'en arrêter graphiquement les coupes, d'accomplir tous travaux d'après dessins et documents d'époque. Est capable de coordonner au décor et aux techniques de prises de vues des ensembles décoratifs textiles et d'en assurer l'exécution et l'installation.

Tapissier de décor cinéma

Non cadre

Assistant du chef tapissier de décor cinéma. Il exécute et installe tous les ouvrages de couture que nécessitent les travaux de tapisserie.

Branche montage

Chef monteur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur de création, il donne au film sa construction et son rythme par l'assemblage artistique et technique des images et des sons, dans l'esprit du scénario et sous la responsabilité du réalisateur. Il participe avec le réalisateur à la postproduction.

Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film.

Premier assistant monteur cinéma

Non cadre

Il assiste le chef monteur pendant la durée des travaux liés au montage et sous sa responsabilité assure le suivi des différentes étapes du montage : organisation et préparation du travail, gestion des matériaux images et sons, dialogue avec les industries techniques et travail avec les différents intervenants (bruitage, post-synchronisation...).

Deuxième assistant monteur cinéma

Non cadre

Sous la responsabilité du chef monteur et sous la direction du Premier assistant monteur Cinéma, il est chargé d'exécuter des tâches simples liées au montage.

Il ne peut être recouru à un Deuxième assistant monteur cinéma sans que le poste de Premier assistant monteur cinéma soit pourvu ; il peut cependant être engagé pour une durée de travail distincte de celle du premier assistant monteur cinéma.

Chef monteur son cinéma

Cadre

Pour le cas où l'équipe de montage Cinéma n'assurerait pas conjointement le montage de l'image et du son, le Chef monteur son est chargé, en collaboration avec le Réalisateur et en lien avec le Chef monteur cinéma, de donner sa cohérence et son rythme à l'espace sonore du film. Durant le mixage, il est appelé à donner des indications au mixeur.

Bruiteur

Cadre

Illustrateur sonore, sous la direction du réalisateur, il exécute en direct l'habillage sonore du film pour le mixage de la version originale et la version internationale en complément du montage son.

Assistant bruiteur

Non cadre

Collaborateur direct du bruiteur, il travaille sous ses directives. Il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à l'exécution des bruits.

Coordinateur de post-production cinéma

Cadre

En relation avec les chefs de poste concernés, en particulier le chef monteur, il assure des tâches de coordination, de suivi et de mise en œuvre des moyens de post-production tels que définis conformément au planning de post production et au devis établi par le directeur de production.

Branche mixage

Mixeur cinéma

Cadre

Sous la direction du réalisateur, il est chargé en auditorium de l'enregistrement, des post-synchronisations et des effets sonores puis du mélange et de la spatialisation de tous les éléments fournis incluant la musique. Il assure la conformité technique sur les différents supports de diffusion.

Assistant mixeur cinéma

Cadre

Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous ses directives. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger.

Branche collaborateurs techniques spécialisés

Superviseur d'effets physiques cinéma

Cadre

Il est chargé de la conception et de l'exécution des effets spéciaux physiques (pluie, brouillard, explosions, armes à feu...). Il doit justifier des habilitations nécessaires. Lors de la mise en œuvre de ces effets, il a la charge, en collaboration avec le directeur de production, de faire mettre en place tous les moyens nécessaires à la sécurité des personnes, des lieux et du décor.

Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Assistant effets physiques cinéma

Non cadre

Il assiste dans ses fonctions le superviseur d'effets physiques et installe sous sa direction les moyens nécessaires à la réalisation de l'effet. Il doit justifier des habilitations nécessaires. Il veille dans l'exercice de ses fonctions au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Animatronicien cinéma

Non cadre

Spécialiste chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Branche machinistes de prise de vues

Chef machiniste prise de vues cinéma

Non cadre

Collaborateur de la prise de vues, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe machinerie. Il est chargé de répondre par sa compétence technique aux diverses demandes de la mise en scène et de définir, d'installer et manipuler tous les moyens techniques nécessaires à la mise en place des éclairages et du matériel de prises de vues. Il veille à leur utilisation dans le respect des règles de sécurité. Sous la direction, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie et en relation avec le cadreur, il exécute les déplacements de la caméra durant les prises de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Sous-chef machiniste prise de vues cinéma

Non cadre

Machiniste qui assiste ou supplée le chef machiniste prise de vues, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe machinerie. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Machiniste prise de vues cinéma

Non cadre

Spécialiste de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à la prise de vues et à la mise en place des éclairages, il travaille sous la direction du chef machiniste de prise de vues et/ou du sous-chef machiniste prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Branche Électriciens de prise de vues

Chef électricien prise de vues cinéma

Non cadre

Collaborateur du directeur de la photographie, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe électriciens. Il assure avec leur concours l'installation et le fonctionnement des moyens techniques d'éclairage nécessaires. Il en assure le réglage selon les directives du directeur de la photographie. Il a la connaissance des matériels d'éclairage et doit justifier des habilitations réglementaires. À partir de la source de courant électrique mis à disposition, il est qualifié pour vérifier et veiller au bon fonctionnement et à la conformité des branchements électriques sur le lieu de tournage dans le respect des règles de sécurité.

Sous-chef électricien prise de vues cinéma

Non cadre

Électricien prise de vues, capable d'assister ou de suppléer le chef électricien, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe électriciens. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Électricien prise de vues cinéma

Non cadre

Électricien de formation, spécialiste chargé de la mise en place des branchements et du réglage des éclairages et de leurs accessoires. Il travaille sous la direction du chef électricien de prise de vues et/ou du sous-chef électricien prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Conducteur de groupe cinéma

Non cadre

Il a la charge de l'entretien, du bon fonctionnement du groupe électrogène sur les lieux de tournage et de l'acheminement du courant électrique fourni par celui-ci jusqu'aux branchements principaux nécessités par le tournage en veillant à la sécurité des installations. Il vérifie la conformité du courant produit avec la cadence de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires nécessaires à la conduite et à l'utilisation du groupe. Il peut assister l'équipe électrique pour l'installation du matériel.

Branche construction de décors

Chef constructeur cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur de la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique des décors. À cet effet, il a la responsabilité de coordonner l'ensemble des travaux de construction et d'exécution des décors. Il constitue en accord avec la production et dirige les différentes équipes des différents corps professionnels participant à leur réalisation. Dans ce cadre, il est chargé de l'organisation du travail de ces différents corps de métiers. Il veille dans l'emploi des matériaux et dans l'exécution des décors au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Chef machiniste de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, il dirige l'équipe machinerie de construction. Il est responsable de la coordination et de l'exécution du montage et du démontage de toutes les parties construites, des éléments fixes et mobiles. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Sous-chef machiniste de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, il seconde le chef machiniste dans le montage et le démontage des décors.

Machiniste de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, spécialiste capable d'effectuer le montage et le démontage des décors sous la direction du chef et/ou du sous-chef machiniste de construction.

Chef électricien de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, dirige l'équipe électriciens de studio. Chargé sous la double direction du directeur de la photographie et du chef électricien prise de vues de l'installation de tous les moyens d'éclairage nécessaires au tournage. Il doit justifier des habilitations réglementaires. À partir de la source de courant électrique mis à disposition, il est qualifié pour intervenir sur toutes les installations électriques et est responsable des branchements électriques. Il veille aux branchements électriques dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef électricien de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, électricien de studio capable de seconder le chef électricien de construction notamment dans la coordination de l'équipe électriciens de studio. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Électricien de construction cinéma

Non cadre

En studio et en construction extérieure de décor, électricien chargé sous la direction du chef et/ou du sous-chef électricien de la mise en place des moyens d'éclairage studio et de leur alimentation. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Chef menuisier de décor cinéma

Non cadre

Responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de menuiserie spécifiques aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef menuisier de décor cinéma

Non cadre

Menuisier capable de seconder le chef menuisier de décoration, notamment dans la coordination des équipes menuiserie.

Menuisier traceur de décor cinéma

Non cadre

Menuisier spécialisé capable de tracer et d'exécuter tous les ouvrages de menuiserie inhérents et spécifiques au décor de cinéma.

Menuisier de décor cinéma

Non cadre

Menuisier chargé d'assurer l'exécution de tout ouvrage nécessaire aux décors et de travailler sur toutes les machines exceptées la toupie.

Toupilleur de décor cinéma

Non cadre

Menuisier qualifié dans le toupillage. Il est chargé de l'exécution des éléments de menuiserie réalisés à la toupie.

Maquettiste de décor cinéma

Non cadre

Spécialiste chargé d'exécuter tous travaux fins en modèle réduit sous les indications du chef décorateur.

Maçon de décor cinéma

Non cadre

Sous la responsabilité du chef constructeur, spécialiste chargé d'exécuter les travaux de maçonnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef serrurier de décor cinéma

Non cadre

Serrurier responsable de la fabrication des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Serrurier de décor cinéma

Non cadre

Spécialiste chargé de réaliser les ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques au décor.

Chef sculpteur de décor cinéma

Non cadre

Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sculpteur de décor cinéma

Non cadre

Sculpteur capable de seconder le chef sculpteur de décoration, exécute les travaux de sculpture inhérents au décor.

Chef staffeur de décor cinéma

Non cadre

Sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de moulage et de staff nécessaires aux décors. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Staffeur de décor cinéma

Non cadre

Spécialiste, exécute les travaux de moulage et de staff sous la direction du chef staffeur.

Chef peintre de décor cinéma

Non cadre

Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de peinture et de la préparation des tons, des matières et des patines spécifiques aux prises de vues. Il veille dans l'exercice de sa fonction au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef peintre de décor cinéma

Non cadre

Il seconde le chef peintre et coordonne le travail de l'une des équipes de peintres décoration.

Peintre de décor cinéma

Non cadre

Peintre spécialiste, il exécute les travaux de peinture spécifiques au décor de cinéma.

Peintre en lettres de décor cinéma

Non cadre

Spécialiste, il exécute les graphismes et logos peints sous les indications du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur.

Peintre faux bois et patine décor cinéma

Non cadre

Spécialiste, il exécute tout travaux d'imitation bois, marbre, trompe l'œil, et de patine, sous les indications du chef décorateur et/ou du chef peintre.

Article 3. Dépôt institutionnel de la liste des titres et définitions de fonctions

La liste des titres et fonctions professionnelles définie ci-dessus sera déposée auprès - de la Caisse des congés spectacles, - de l'UNEDIC, - du Pôle Emploi - et de l'AFDAS - ainsi notamment que de l'IRPS (ARRCO) et de l'IRCPS (AGIRC) AUDIENS, afin d'intégrer les modifications d'appellation des titres de fonctions existants et les titres et définitions de fonctions qui sont rajoutés.

CHAPITRE II
DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Article 4. Liberté syndicale

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières, applicables spécifiquement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage et concourant à la réalisation des films.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des dispositions définies dans les articles du présent chapitre.

Article 5. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical s'accomplit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu du fait :

- que l'activité de réalisation des films est indépendante de l'activité des personnels liés à l'activité permanente des entreprises de production au siège desdites entreprises, et s'exerce dans des lieux itinérants et extérieurs aux locaux des sièges des sociétés de production,
- que les techniciens concourant à la réalisation d'un film sont engagés pour la durée déterminée en vue de sa réalisation, allant de quelques jours à quelques semaines, outrepassant rarement 12 semaines,

les parties contractantes constatant que les dispositions de droit commun concernant l'exercice du droit syndical ne peuvent trouver d'effet, conviennent d'adapter par les dispositions qui suivent l'exercice du droit syndical propre aux techniciens afin d'assurer à ceux-ci un exercice de ces droits et une représentation collective effective.

Article 6. Droit d'information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative dans la branche production cinématographique pourra mandater un représentant qui disposera, durant le tournage du film, et sur rendez-vous fixé en accord avec le directeur de production, d'un droit d'information syndicale auprès des équipes de tournage des films, pris sur le temps de travail.

Cette réunion d'information, lors du tournage du film, ne pourra excéder 15 minutes.

Article 7. Délégués de plateau

Il est institué une représentation spécifique pour la réalisation de chacun des films des équipes de techniciens par des délégués de plateau élus.

Ces délégués de plateau sont les représentants directs des techniciens auprès du producteur ou de son représentant pour toutes questions relatives à la présente convention.

Dans les trois premiers jours de tournage des films, seront organisées des élections de délégués de production titulaires et suppléants :

- Un titulaire et un suppléant représentant les techniciens de tournage,
- Le cas échéant, un titulaire et un suppléant représentant les salariés de construction de décor, dont le lieu de travail est distinct du tournage.

Ces élections sont organisées en un seul tour.

Les candidats devront se présenter au nom de l'une des organisations syndicales représentatives dans la branche production cinématographique et/ou dans le titre II.

À défaut, pourra faire acte de candidature, sans référence à une organisation syndicale représentative des techniciens, tout autre salarié appartenant à l'équipe technique.

Les candidats à ces élections devront justifier avoir collaboré dans la production cinématographique ou la production de films publicitaires sur au moins trois films et cumulé un total minimum de 20 semaines de travail et sont engagés pour la durée du tournage du film ou la durée de construction des décors.

Si le contrat de travail d'un délégué de plateau prend fin avant la fin du tournage ou avant le terme de la construction des décors, de nouvelles élections devront être organisées dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

Aucune mesure discriminatoire dans le cadre de leur mandat ou de leur fonction professionnelle ne pourra être prise à leur encontre par le producteur ou son représentant.

L'existence et le mandat de ces délégués de plateau sont indépendants de ceux des représentants du personnel représentant les salariés liés à l'activité pérenne et permanente des entreprises de production, employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Article 8. Comité central interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires

Les entreprises de production, préalablement à tout tournage de films, doivent adresser une déclaration de chantier au Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique institué par l'accord du 17 décembre 2007, ainsi que toute déclaration d'accident de travail ou de trajet survenu dans leur entreprise.

Toutes les entreprises de production visées par le champ d'application sont tenues de s'acquitter des cotisations fixées par l'accord précité.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 décembre 2007, seront organisées les élections des représentants des organisations syndicales de salariés en confiant à AUDIENS la mise en œuvre des opérations électorales. Les premières élections se dérouleront au plus tard fin avril 2012.

Ces élections auront lieu tous les 4 ans.

Seront électeurs pour le collège des techniciens concourant à la réalisation des films, ceux qui justifient avoir perçu dans l'année de référence retenue, dans la branche production cinématographique et films publicitaires, des salaires dont le montant total est au moins équivalent à 3 SMIC mensuels sur les trois années précédant l'année de la date des élections.

CHAPITRE III
SALAIRES

Article 9. Grilles des salaires minima garantis

Pour chacune des fonctions fixées à l'article 2, chapitre 1, est établi un salaire minimum garanti de 39 heures hebdomadaires comprenant 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures supplémentaires majorées de 25 %. La grille de salaires ci-dessus définie est fixée dans l'annexe I de la présente convention.

Article 10. Réévaluation des salaires

Les salaires minima des techniciens de la production cinématographique seront réévalués au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année.

Lors des négociations, afin de fixer le montant éventuel de ces réévaluations, il sera tenu compte du pourcentage d'augmentation du coût de la vie mesuré par l'INSEE (indice des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé (France entière, métropole et DOM) - valorisé respectivement au 30 novembre et au 31 mai).

Les grilles de salaires minima garantis réévalués au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année feront l'objet s'il y a lieu d'un avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente

auprès de la Direction Générale du Travail conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6, ainsi que de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Les diverses indemnités (repas, casse-croûte et transport) seront réévaluées aux mêmes dates et du même pourcentage que les salaires minima garantis.

Article 11. Paiement des salaires

Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile. Le paiement du salaire correspondant à la période hebdomadaire doit être effectué dans les deux premiers jours de la semaine qui suit.

Article 12. Intéressement aux recettes

Il est institué dans les conditions fixées en annexe 3 pour les techniciens participant à la réalisation d'un film déterminé et correspondant à des caractéristiques économiques particulières définies dans ladite annexe, un accord d'intéressement spécifique aux recettes d'exploitation desdits films.

CHAPITRE IV
ENGAGEMENT

Article 13. Visite médicale d'embauche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié devra justifier d'un certificat d'aptitude au travail en cours de validité délivré par le Centre Médical de la Bourse ou par un autre centre médical agréé.

Article 14. Conditions exceptionnelles de travail

Dans le cas où le tournage du film demanderait à être exécuté dans des conditions exceptionnelles, particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation, de mer, conditions périlleuses), les conditions d'engagement et la composition de l'équipe technique seront réglées avant l'engagement des techniciens et après une étude approfondie des problèmes posés.

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale, vaccination et autres traitements préventifs, demandés par le producteur ou des compagnies d'assurance. Le cas échéant, une visite médicale spécifique permettra de déterminer si le salarié est apte à accomplir sa prestation de travail dans les conditions exceptionnelles envisagées.

Ces visites médicales, ainsi que ces vaccinations ou autres traitements préventifs seront à la charge du producteur.

Le producteur sera, en outre, tenu de souscrire une assurance spéciale indépendante garantissant un capital décès et invalidité payable à l'assuré ou à ses ayants droits, basés sur les appointements du salarié pour la durée de son contrat multipliés par 5, avec un minimum

de 150 000 Euros, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation, et, bien sûr, les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

Les équipements particuliers nécessaires à l'exécution du travail dans ces conditions pénibles ou dangereuses seront fournis par le producteur ou remboursés au technicien sur justificatif. En cas d'accident du travail grave ou de maladie grave nécessitant une hospitalisation survenant dans un pays étranger, l'assurance doit couvrir les frais sanitaires exposés et l'éventuel rapatriement du salarié.

Article 15. Interdiction du recours à des entreprises de travail temporaire

En aucun cas les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 3 chapitre 1, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de production déléguées ; Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction.

CHAPITRE V CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16. Contrat de travail

Les techniciens concourant à la réalisation des films sont engagés en application des dispositions des articles L.2142-2 et L.2142-3 du code du travail par contrat à durée déterminée d'usage.

Tout engagement fera l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage écrit et signé par les deux parties.

Les contrats seront établis en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié au plus tard au jour de sa prise d'effet.

Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :

- pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation du film,
- pour une durée déterminée de date à date,
- à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile,
dans ce dernier cas la journée est indivisible et payable pour 7 heures minimum.

Article 17. Mentions sur le contrat de travail

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

1. la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 du Code du travail,
2. l'identité des parties,
3. le titre de l'œuvre cinématographique ou du film publicitaire,
4. le titre de fonction et le statut du salarié (cadre ou non cadre),
5. la date de prise d'effet du contrat,
6. la durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme,
7. le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire,
8. l'affiliation aux caisses de retraites complémentaires et à la Caisse des Congés Spectacles,
9. les noms et adresses des organismes de protection, caisses de retraite complémentaires et cadre, institution de prévoyance,
10. la mention de la présente Convention collective nationale,
11. la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 18. Prise d'effet du contrat de travail

Pour les engagements conclus pour la durée de réalisation du film, la date de prise d'effet du contrat doit être obligatoirement indiquée dans celui-ci.

Dans le cas où la date précise de prise d'effet du contrat ne serait pas arrêtée et où le producteur désire s'assurer de la collaboration de certains techniciens, celle-ci doit être fixée de façon prévisionnelle à l'intérieur d'une période qui ne peut excéder 15 jours. Le contrat prendra effet au plus tard à l'expiration de cette période.

Le contrat prendra effet :

- à la date du commencement effectif du travail de l'intéressé (préparation et/ou tournage),
- ou, pour le travail nécessitant un voyage, le jour du départ du technicien de sa résidence.

Article 19. Durée prévisionnelle du contrat et prorogation

Sous réserve des dispositions visées ci-après et concernant les durées éventuelles de dépassement de la durée prévisionnelle pour l'exécution du film, le terme du contrat sera celui correspondant au terme de la durée prévisionnelle ou durée minimale.

Au-delà de la durée prévisionnelle du contrat, en cas de dépassement, tout membre du personnel technique est tenu de rester à la disposition du producteur pour une période calculée de la façon suivante :

- 6 jours de dépassement seront accordés pour les contrats d'une durée de six semaines,
- 12 jours de dépassement pour des contrats de sept à douze semaines,
- pour les contrats d'une durée inférieure à 6 semaines ou supérieurs à 12 semaines, il sera accordé un jour de dépassement par semaine.

Article 20. Exécution du contrat

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Article 21. Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail d'un technicien du fait du producteur ou du producteur exécutif, sauf faute grave, le producteur est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat.

En cas de rupture du contrat pour faute grave, le producteur devra notifier au salarié par écrit le motif de la rupture.

En cas de non-exécution du contrat, injustifiée et imputable au producteur, celui-ci sera dans l'obligation de verser au salarié la totalité des salaires prévus au contrat pour la durée prévisionnelle de celui-ci.

Si par suite de cas de force majeure, le producteur était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui sera réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution pour une durée égale à celle qui aura entraîné l'arrêt de son activité. Dans ce dernier cas, le salarié, s'il est disponible, sera réintégré dans son emploi à la fin de la période de suspension du contrat.

Article 22. Transferts d'entreprise

Au cas où au producteur délégué se substituerait un autre producteur délégué pour la réalisation du film envisagé ou en cours de réalisation, le producteur délégué cessionnaire devra notifier par lettre recommandée la cession opérée aux techniciens. Tous les contrats de travail en cours subsistent de plein droit entre le cessionnaire et les salariés et leur continuité d'exécution ne peut être subordonnée à une quelconque modification.

Article 23. Brevets d'invention

En application de l'article L. 611-7 du Code de la propriété intellectuelle :

- Lorsqu'un salarié réalise une invention dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, cette invention appartient à l'employeur.

Si ce dernier décide de déposer l'invention à titre de brevet, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

Le salarié et l'employeur détermineront le montant de la rémunération supplémentaire qui devra être versée au salarié. Ce montant devra notamment prendre en compte le cadre général de l'invention, les difficultés de mise au point pratique et la contribution personnelle de l'inventeur. En cas d'exploitation et/ou cession du brevet, le montant de cette rémunération sera défini d'un commun accord.

- Lorsque le salarié fait une invention en dehors de l'exécution de son contrat de travail, mais soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. L'employeur et le salarié se réuniront alors pour déterminer le montant du juste prix qui devra être attribué au salarié en cas d'attribution.
- Toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus, appartiendra de droit et exclusivement au salarié, sans aucun recours de l'employeur.

CHAPITRE VI DURÉE DU TRAVAIL

Article 24. Préambule

La durée de réalisation d'un film se décompose en trois étapes : la préparation, le tournage et la post-production. Les périodes de préparation et de post-production ne nécessitent pas une organisation de la durée du travail dérogeant au droit commun.

En revanche, l'organisation de la journée de tournage se définit par une durée de travail collective à la majorité des techniciens et, pour certaines catégories devant obligatoirement effectuer une durée de travail de préparation avant le tournage et une durée de travail de rangement après la fin de la durée de tournage, par une durée individualisée.

Ces durées individualisées, dérogeant aux durées maximales du droit commun peuvent atteindre dans certains cas exceptionnels (- terminaison d'un plan en cours, - terminaison d'un décor, - disponibilité d'un acteur) une durée journalière de 12 heures comprenant les durées de préparation et de rangement et une durée de repos entre deux journées de travail de 11 heures, sans pouvoir outrepasser une durée hebdomadaire - intégrant les durées d'équivalence fixées à l'article 30 et à l'annexe II - de 60 heures de travail hebdomadaire.

Cette spécificité, inhérente à la réalisation des films et propre au tournage dans tous les pays du monde, est une condition impérative au maintien du tournage des films en France, une

condition pour éviter que le tournage des films soit délocalisé à l'étranger aux fins d'échapper aux contraintes des dispositions de droit commun du code du travail. Sans une réglementation dérogatoire, la durée du travail collective se trouverait réduite selon les lieux de prises de vues, à une durée bien inférieure à 7 heures de travail journaliers.

Article 25. Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail, sous réserve des dispositions dérogatoires visées à l'article 24 relatives au tournage, est celle définie par les dispositions légales.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions dérogatoires, la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail est portée à 46 heures par semaine sur 12 semaines consécutives maximum, étant précisé que la durée hebdomadaire maximale est de 48 heures par semaine.

Le travail est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire minimale garantie de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires majorées de 25 %.

La répartition du temps de travail doit réserver aux salariés deux jours, soit 48 heures de repos consécutifs et comprenant le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles imposées par le scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) qui ne pourraient être tournées que le dimanche.

Article 26. Organisation de la durée du travail lors du tournage

- **Tournages en studios et décors naturels en région parisienne, le personnel regagne chaque soir son domicile habituel.**
 - Le travail est organisé sur la base de 5 jours hebdomadaires.
 - Exceptionnellement, une semaine de travail pourra être portée à six jours à condition que le travail du sixième jour fasse l'objet d'un repos compensateur au plus tard le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.
 - Dans le cas où ce repos compensateur ne pourra être pris, le salaire du travail du 6^{ème} jour bénéficiera d'une majoration complémentaire s'ajoutant aux diverses autres majorations de salaire fixées dans le présent accord.
 - La journée de travail commence à l'heure du rendez-vous fixé par la convocation et se termine à l'heure du retour à ce rendez-vous. Dans Paris intra-muros, le lieu de rendez-vous est celui du tournage.
 - Lorsque le lieu de rendez-vous est fixé en dehors de Paris intra-muros et nécessite un déplacement, l'heure du rendez-vous fixée par la convocation et l'heure du retour à ce lieu de rendez-vous fixent l'amplitude de la journée de travail.

- La durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif dans la limite de 2 heures.
 - Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.
 - Si le travail se termine au-delà de vingt-quatre heures, le dernier jour de la semaine de travail, un repos compensateur de dix heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de quarante-huit heures de repos hebdomadaire.
- **Tournages hors région parisienne, France continentale et étranger.**
- La semaine de travail pourra être organisée sur 6 jours de la semaine civile. Dans ce cas le nombre d'heures minimal de travail effectif garanti sera de 47 heures. Les heures supplémentaires éventuelles effectuées au-delà de cette durée seront rémunérées selon les dispositions fixées au présent titre.
 - Si le travail se termine au-delà de vingt-quatre heures, le dernier jour de la semaine civile de travail, un repos compensateur de dix heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de vingt-quatre heures ou de quarante-huit heures de repos hebdomadaire.
 - Pour les tournages nécessitant une durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, la durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 2 heures.
 - Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.
 - Le lieu de rendez-vous est fixé à l'intérieur de la commune fixée par l'employeur comme lieu de résidence.

Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.

Article 27. Amplitude de la journée de travail

Le total journalier concernant les heures de travail, les heures supplémentaires éventuelles, les durées de préparation préalables aux prises de vues et de rangement suivant les prises de vues pour certains techniciens, l'arrêt pour les repas, les pauses, les heures de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, ne devra pas excéder treize heures.

La durée de repos minimum devant s'écouler entre le retour au lieu de rendez-vous et la reprise du lendemain au lieu de rendez-vous ne pourra être inférieure à 11 heures.

Article 28. Journée continue

Dans le cas où l'horaire de tournage s'effectuerait de 12h00 à 20h00, il y aura une pause obligatoire d'une demi-heure prise au bout de 6 heures de travail continues au plus tard ; cette durée de pause est rémunérée au salaire horaire de base mais n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

Article 29. Décompte administratif

Un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectifs, des pauses repas et du transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage.

Ce décompte établi pour chaque journée sera remis au salarié au plus tard le premier jour de la semaine suivante de travail et au terme du lendemain du dernier jour de travail sur le film ; et pour les salariés engagés pour une durée inférieure à 5 jours, au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte sera attesté par le directeur de production où un responsable désigné par celui-ci.

Article 30. Équivalence

Exclusivement pour la période de tournage, le nombre d'heures de travail garanti pour certains techniciens s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence consistant hebdomadairement en une durée d'heures de travail effectif et de temps d'inactivité qui n'est pas considéré comme une durée de travail effectif. Ce temps d'inactivité ne comprend pas les pauses repas et autres.

Ces durées et la rémunération afférente sont fixées pour ces catégories dans les annexes I et II. Il est rappelé que pour les besoins de lisibilité de ces annexes les minima garantis correspondent à 5 ou 6 jours de travail. Il est bien entendu que les rémunérations indiquées seront proratisées en fonction du nombre de jours concernés.

Les heures supplémentaires de tournage qui seraient effectuées et qui amèneraient le cas échéant un dépassement de la durée du travail effectif préfixée, s'ajoutent au total des heures de travail effectif et sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention.

Les durées d'équivalence ne s'appliquent pas pour les engagements inférieurs à cinq jours consécutifs.

Article 31. Contrats établis sur une base forfaitaire

Pour les périodes de préparation et de postproduction, les techniciens dont les fonctions sont notamment : - le créateur de costumes, - le directeur de production, - le chef décorateur, - le directeur de la photographie et le premier assistant à la distribution des rôles cinéma (ce dernier pouvant être engagé durant la période de tournage), et de manière générale tous les techniciens disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne les conduit pas durant ces périodes à suivre un horaire collectif de travail, dans la limite des

dispositions légales applicables, peuvent être engagés par accord entre les parties pour une durée du travail calculée en jours et excluant ainsi l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Article 32. Rémunération des durées de déplacement

- À Paris et région parisienne, le personnel regagnant chaque soir son domicile, la durée de transport est déterminée comme suit :

- Du domicile des techniciens au lieu de rendez-vous, ou au lieu de tournage dans Paris intra-muros, il est fait application des dispositions de droit commun.

- Du lieu de rendez-vous déterminé par une porte de Paris au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égal au salaire horaire de base plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues à concurrence de 2 heures par jour aller et retour.

- Au-delà de 2 heures de transport par jour aller et retour, les heures de déplacement sont décomptées comme heures de travail effectif.

- En extérieurs défrayés, le personnel ne regagnant pas chaque soir son domicile, les durées de transport entre le lieu de rendez-vous déterminé comme lieu de résidence et les lieux de tournage ne sont pas considérées comme durées de travail effectif dans la limite de deux heures par jour.

Au-delà de 2 heures par jour, les temps de transport sont décomptés comme heures de travail effectif.

Du lieu de rendez-vous au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égal au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues à concurrence de 2 heures par jour aller et retour.

Lorsque le tournage a lieu dans la commune de résidence, le lieu de tournage constitue le lieu de rendez-vous.

Article 33. Lieux habituels de travail

En Région parisienne, les studios agréés, les bureaux de l'entreprise de production, les salles de montage, les auditoriums, les laboratoires, sont considérés comme des lieux de travail habituels, sous réserve que le temps de transport pour se rendre depuis une station parisienne à ces lieux par le réseau métropolitain et le réseau express régional n'excède pas une heure aller et retour.

Dans ce cas le transport est indemnisé en application des dispositions de droit commun.

La durée excédentaire sera indemnisée sur la base du salaire horaire de base du salarié plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prises de vues.

Au cas où la production n'est pas à même d'assurer le transport des techniciens et que ceux-ci sont contraints d'utiliser leurs véhicules personnels, ces frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale.

Article 34. Engagement à la journée hors forfait jours

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 25 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 7 heures sont majorées de 50 % du salaire horaire de base minimum garanti. Au-delà de la dixième heure, elles sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 7 heures.

Pour les films publicitaires uniquement :

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

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

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

Article 35. Heures anticipées

La durée d'amplitude de travail qui amputerait la durée de repos journalier fixé à l'article 27 entre la fin de la journée et le début de la suivante est majorée de 100 % à concurrence du nombre d'heures.

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

Cette majoration est indépendante des autres majorations fixées dans le présent titre.

Article 36. Majorations de salaires

Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 200% du salaire de base.

Article 37. Heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures dans la même semaine civile

De la 36^{ème} à la 43^{ème} heure supplémentaire : majoration de 25 % du salaire horaire de base,

De la 44^{ème} à la 48^{ème} heure supplémentaire : majoration de 50 % du salaire horaire de base,

Au-delà de la 48^{ème} heure supplémentaire : majoration de 75 % du salaire horaire de base.

Article 38. Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10^e heure de tournage

Les heures effectuées au-delà de la dixième heure de tournage dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire spécifique de 100 % du salaire horaire de base.

Article 39. Poursuite du travail le sixième jour consécutif de la semaine civile pour les tournages en région parisienne

La poursuite du travail le 6^{ème} jour ouvrable de la semaine civile donne lieu à une majoration spécifique de 100 % qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire du travail.

Le travail du 6^{ème} jour doit être récupéré le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Au cas où la récupération du 6^{ème} jour de travail ne pourrait avoir lieu, à la rémunération du samedi sera rajouté une rémunération équivalente à 3,5 heures de travail au salaire horaire de base.

Article 40. Travail de nuit

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessiterait un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- Pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures,
- Pour la période du 1^{er} octobre et le 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées ainsi que suit :

- le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 %, et au-delà de ces huit premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de nuit est majoré de 100 %.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentaiement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

Article 41. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire ad' hoc à intervenir, le travail de l'équipe technique le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Le travail du dimanche fera l'objet d'une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi dans le cas de tournage hors Paris et région parisienne lorsque le technicien ne regagne pas chaque soir son domicile.

Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

Un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme journée de repos du dimanche travaillé.

Si le travail du dimanche correspond au terme de la durée de l'emploi et si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'une récupération le lundi ou le vendredi de la semaine précédente, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 42. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1^{er} janvier,
- le lundi de Pâques,
- le 1^{er} mai,
- le 8 mai,
- l'Ascension,
- le lundi de Pentecôte,
- le 14 juillet,
- le 15 août,
- le 1^{er} novembre,
- le 11 novembre,
- le 25 décembre.

À ces 11 jours, s'ajoutent :

- 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

- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin au Haut-Rhin, le Vendredi Saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 % auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour 7 heures, la récupération devant avoir lieu au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.

Dans le cas où cette récupération n'aurait pas lieu et ne serait donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 43. Journée de solidarité

Attendu que l'activité professionnelle des techniciens contribuant à la réalisation de films est déterminée par des durées d'engagement formalisées par des contrats à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation d'un film déterminé, ces durées nominales de contrats de travail, en règle générale, n'excèdent pas huit à dix semaines.

À une période d'emploi succède, pour les techniciens, une période de chômage plus ou moins longue dans l'attente d'un nouvel engagement pour la réalisation d'un nouveau film.

L'activité des sociétés de production est caractérisée également par une activité intermittente correspondant à la durée de réalisation d'un film déterminé suivie d'une période d'attente indéterminée de reprise de l'activité de réalisation d'un autre film.

Il résulte de cette situation que les techniciens qui pourraient être engagés par plusieurs contrats à durée déterminée correspondant à différentes périodes de travail pour le même employeur en dehors de la date du jour férié fixé comme journée de solidarité seraient exemptés de toute contribution à la journée de solidarité fixée un jour déterminé, tout en ayant effectué une ou plusieurs périodes d'emploi à durée déterminée, préalablement au jour férié fixé. Alors que ceux, ayant un contrat à durée déterminée comprenant le jour férié fixé, quelques soient le nombre de jours de travail préalable, même s'il ne s'agit que de quelques jours, seraient assujettis à la durée de 7 heures de solidarité.

Il résulte de cette situation d'emploi que les dispositions actuelles de la loi ne sauraient s'appliquer sans enfreindre le principe de l'égalité des droits.

En conséquence il est convenu d'adapter les dispositions de la loi afin d'assujettir tous les techniciens à une durée de travail de solidarité au prorata de la durée d'emploi qu'ils effectueront pour chacun de leurs différents employeurs.

Cette durée contributive sera totalisée et décomptée proportionnellement en référence à la durée annuelle du travail de 1 607 heures et à la durée de solidarité de 7 heures.

Chapitre VII

CONGÉS

Article 44. Congés payés

Les salariés dont les fonctions sont listées à l'article 2-1, à l'exclusion de tout autre, sont obligatoirement affiliés à la Caisse des Congés Spectacles visée aux articles L. 3141-30 et D. 3141-9 du code du travail.

Au terme de leur engagement, l'employeur doit obligatoirement remettre à chaque salarié le certificat justificatif de ses droits à congé afférent à la période d'emploi, lors de la remise du dernier bulletin de paie.

Le montant de salaire pris en compte pour le calcul des cotisations congés spectacles est plafonné au triple du montant des salaires journaliers minima garantis base 39 heures au 1^{er} janvier de chaque année (soit salaires minima base 39 heures divisés par 5, multipliés par 3).

Article 45. Prévoyance et complémentaire santé

Les salariés techniciens intermittents visés dans le titre II de la présente convention sont couverts en matière de prévoyance décès, invalidité et frais de santé par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 et ses avenants désignant Audiens-Prévoyance comme organisme gestionnaire.

Il est convenu qu'à dater du 1er janvier 2014, le taux de la cotisation propre à la branche production de films cinématographiques et de films publicitaires pour les non cadres, actuellement fixé à 0,42 % dans l'accord interbranches, sera réévalué de 1,08 points et porté à 1,5 % du salaire tranche A.

Le taux de cette cotisation pour les non cadres sera pris en charge en totalité par l'employeur, au même titre que celui applicable aux cadres.

Du fait de l'augmentation du taux de cotisation ainsi déterminé, les garanties spécifiques en résultant feront l'objet d'une révision détaillée améliorant les garanties actuelles fixées dans l'accord interbranches.

Cette révision fera l'objet d'un accord d'application avec Audiens-Prévoyance.

CHAPITRE VIII RESTAURATION, TRANSPORTS ET DÉFRAIEMENT

Article 46. Frais de restauration

Les repas et casse-croûte durant la période de tournage et durant les périodes de construction de décors pour les techniciens concernés de la branche de constructions de décors, sont à la charge du producteur.

Il en est de même pour le repas qui précède les journées de travail continues.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des salariés des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

À défaut de l'organisation du repas par la production, il sera versé au technicien une indemnité de repas dont le montant est fixé dans l'annexe du barème des salaires.

Dans le cas où la journée de travail commence avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au technicien si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de cette indemnité de casse-croûte est fixé dans l'annexe du barème des salaires.

Article 47. Frais de voyage

Les voyages sont dans tous les cas à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (passeport, visa, ou des frais divers liés au voyage), des bagages.

Les heures de voyage ne sont pas des heures de travail effectif et sont indemnisées au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste prise de vues cinéma.

Dans le cas où la durée de voyage serait supérieure à 7 heures, le nombre d'heures indemnisé sera plafonné à ce nombre.

À l'aller, la durée de voyage correspond à la durée de transport depuis le domicile du technicien jusqu'au lieu d'hébergement, et inversement pour le retour.

La durée du voyage s'intègre dans la durée d'amplitude définie à l'article 33. Sous réserve de cette durée d'amplitude, le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage sous réserve d'une période de repos d'1 heure minimum entre l'arrivée au lieu de résidence ou au lieu de tournage et la prise effective du travail, sinon le travail effectif commencera dans la journée du lendemain.

Dans les cas où, en accord avec l'employeur, le salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas être dans l'obligation de transporter du personnel de la production.

Les frais d'utilisation de son véhicule seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale. En outre, il percevra l'indemnité de transport prévue au 2^{ème} paragraphe du présent article, dans les limites du caractère usuel et raisonnable du temps de trajet.

Dans les cas où le salarié utilise son véhicule en accord avec l'employeur, et accepte d'y transporter du personnel de la production, l'employeur vérifie que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte.

Article 48. Défraiements

Un défraiement unique sera accordé à tous les membres du personnel technique. Le montant du défraiement dépendra des lieux où s'effectuent les déplacements et sera fixé suivant le lieu et le coût de la vie dans la région considérée.

Ce défraiement prendra effet le jour du départ du lieu de domicile élu du salarié et s'achèvera à son retour audit lieu.

Les défraiements seront payés à la semaine et d'avance.

Le montant du défraiement doit correspondre au montant du prix de la chambre d'hôtel, des petits déjeuners et repas pris en dehors de la journée de travail et non déjà pris en charge par la production, majorés d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité repas.

Article 49. Résidence

L'hébergement des techniciens doit être assuré par l'employeur par chambre individuelle comprenant douche et WC dès lors qu'il existe de telles infrastructures.

Toutefois, en accord avec l'employeur, chaque technicien pourra choisir de son lieu d'hébergement.

Dans ces conditions le montant du remboursement de l'hébergement et du transport sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 50. Équipements et fournitures

Pour l'exécution de leur travail, toutes les fournitures nécessaires au salarié à cette exécution seront payées, après validation, par le producteur, qui fournira l'avance financière préalablement à leur achat. En aucun cas, les techniciens n'auront à faire l'avance de ces frais.

Si, en raison du lieu choisi et de la nature du travail demandé un équipement spécial était nécessaire, il serait entièrement à la charge du producteur et resterait la propriété de ce dernier.

CHAPITRE IX Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

En référence au titre I, dans le cadre du présent titre II, il est institué une commission d'interprétation et de conciliation à laquelle tout litige entre un employeur et un ou plusieurs salariés, relatif à l'application de la présente convention, peut être soumis.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative signataire ou adhérente du présent titre et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes.

La commission sera présidée par un représentant des organisations du collège employeurs, lesquelles désigneront la personne qui la présidera.

La commission peut être saisie par l'une des organisations signataires. Elle se réunira dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de sa saisie.

La commission ne peut valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre le collège employeur et le collège salarié.

En cas d'avis unanime de la commission, cet avis sera transmis à chacune des parties.

CHAPITRE X - RÉALISATEUR

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

Article 51. Conditions d'engagement

Durée de l'engagement

En application de sa définition de fonction figurant en annexe du présent Titre, le réalisateur est engagé par contrat(s) de travail à durée déterminée d'usage, incluant des périodes discontinues, qui commence au début de la préparation technique et se termine par l'établissement de la copie standard du film ou du master numérique.

On considèrera ici que la préparation technique débute à partir de l'exécution des travaux relatifs à la préparation du film tels que fixés dans la définition de fonction du réalisateur et au plus tard à la date de la mise en production du film.

Les dates de début et de fin de l'engagement (ou la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis), ainsi que les dates prévisionnelles des différentes phases de celui-ci (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) sont déterminées d'un commun accord entre le producteur et le réalisateur.

Les différentes phases de travail se déroulent normalement en continuité et sauf impossibilité, successivement. Si les différentes phases ne peuvent se dérouler en continuité, les dates des différentes phases sont fixées au contrat en accord avec le réalisateur. Si certaines dates ne peuvent pas être fixées lors de la signature du contrat initial (sous réserve de la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis), elles feront l'objet d'une fixation entre les parties dès que possible.

Les contrats de 5 mois ou plus pourront être suspendus en raison des impératifs de la production. La période de suspension du contrat ne donnera pas lieu à rémunération seulement si elle est d'une durée égale ou supérieure à une semaine consécutive.

En cas d'engagement de date à date, tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le réalisateur peut être également engagé par contrat de travail pour une préparation technique dans le cadre d'une étude préalable de faisabilité avant toute mise en production.

Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure du producteur quant à la suite à donner à ce projet. Ainsi, ce contrat est indépendant du contrat de travail qui serait éventuellement conclu en cas de mise en production du projet.

Type de contrat d'engagement

En référence à l'article L.3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les réalisateurs ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait à temps plein sans référence horaire compte-tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans l'organisation générale et la bonne marche de la production pour laquelle ils sont engagés. Il est rappelé que la convention de forfait doit expressément figurer dans le contrat de travail conclu avec le réalisateur.

Les dispositions spécifiques relatives aux conventions de forfait sans référence horaire s'appliquent en conséquence aux réalisateurs en tant que cadres dirigeants.

Article 52. Salaire minimum conventionnel

Le réalisateur, dans le cadre de sa définition de fonction, dirige les personnels techniques concourant à la réalisation du film. Compte-tenu de sa qualité de cadre-dirigeant, le salaire minimum de référence du réalisateur se situe au niveau le plus élevé du barème conventionnel des salaires des techniciens.

Le salaire du réalisateur est déterminé par les parties. Cependant, il ne peut pas être inférieur à un montant fixé à l'annexe 1.

Le salaire minimum se détermine comme suit :

Réalisateur cinéma

- contrat d'une durée inférieure à 5 mois : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe 1
- contrat d'une durée d'au moins 5 mois : compte-tenu de l'étalement de la mission sur une durée longue avec des périodes de travail continues et discontinues, salaire mensuel brut indiqué à l'annexe 1. Pour les mois incomplets, salaires au prorata temporis du tarif mensuel
- contrats hors production du film (étude préalable de faisabilité) : application des proratas hebdomadaires ou journaliers du tarif mensuel indiqués à l'annexe 1.

Réalisateur de films publicitaires

- contrat d'une durée d'au moins 5 jours consécutifs : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe 1
- contrat d'une durée inférieure à 5 jours consécutifs : salaire journalier brut indiqué à l'annexe 1

Article 53. Mode de rémunération

En application de l'article L.7121-2 du code du travail, de l'article L.311-3-15 du code de la sécurité sociale et de l'arrêté ministériel du 24 janvier 1975, le réalisateur est rémunéré en cachet (« forfaits journaliers ») sans référence horaire et bénéficie du taux réduit de cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales au titre de l'emploi des artistes du spectacle.

Signatures

Paris, le 19 janvier 2012

Organisations d'Employeurs

Organisations de salariés

Titre II- techniciens de la production cinématographique

Annexe III Intéressement aux recettes d'exploitation

Article I. Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut ne pas y recourir et appliquer les conditions fixées dans la convention collective.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Cette commission paritaire se dotera d'un règlement intérieur.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir pour les productions de leurs films à la présente annexe.

Cette commission, présidée par un représentant du Président du CNC et composée à part égale de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et des organisations d'employeurs de la production cinématographique, est chargée d'examiner le dossier détaillé soumis par le producteur et, au regard de ce dossier, décidera d'admettre ou non la production du film au bénéfice de la présente annexe.

La commission fera parvenir au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Dans le cas d'une décision négative de la part de la commission, le CNC est tenu à cette décision.

Le producteur ne peut passer outre cette décision conventionnelle et présenter valablement au CNC une demande d'agrément au bénéfice du soutien financier de l'Etat.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film qui remplit les critères cumulatifs suivants :

-le budget prévisionnel est inférieur à 2,5M€

-la masse salariale effective brute des personnels techniques est au moins égale à 18% du budget prévisionnel du film

-la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80% d'un poste regroupant les rémunérations

brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux, ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel.
Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production.

Cet article s'applique aux techniciens ayant contribué à la réalisation de ce film et couverts par la convention collective des techniciens de la production cinématographique ;

Les courts-métrages et les films documentaires de plus de 1,5M€ sont exclus.

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan. Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif afin qu'en moyenne annuelle seuls 20% des films d'initiative française puissent être éligibles au dispositif prévu à la présente annexe.

Article II. Grille de salaire d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minimums hebdomadaires inférieurs à 750€ bruts de la grille des salaires de l'annexe 1 et de l'annexe 2 sont exclus de la présente annexe.

Article III. Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film.

Article IV. Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe 1 ou de l'annexe 2 de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (article I et article II).

Le montant de l'intéressement attribué pour chaque semaine de travail à chaque membre du personnel technique est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article V. Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100% de toutes les recettes nettes- France et étranger- des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes...) y compris celles du fonds de soutien, 50% sont déléguées au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12% du budget du film, et 50% au salaire différé des techniciens de la production cinématographique dans la limite de deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe 1 ou de l'annexe 2 de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et

le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (article I et article II).

Cet accord d'intéressement est inscrit au RPCA.

Article VI. Périodicité de versement

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation puis annuellement au-delà.

Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés par un Commissaire aux comptes seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens concernés.

Article VII. Durée de l'accord « dispositif des films de la diversité »

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique cessera de plein droit de produire des effets dans un délai de 5 ans après son extension et sa publication au Journal officiel.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

Signatures :
Organisations d'Employeurs

Paris, le 19 janvier 2012
Organisations de salariés

Titre II- techniciens de la production cinématographique

Annexe I

Grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte

Salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Le montant de ces salaires hebdomadaires minima garantis sera réévalué au 1^{er} janvier 2012, conformément à l'article 10, chapitre III.

auxiliaire de réalisation cinéma	466,30	conseiller technique à la réalisation cinéma	1 616,63
technicien retour image cinéma	466,30	cadreur cinéma	1 616,63
assistant scripte cinéma	466,30	chef monteur cinéma	1 616,63
assistant au chargé de la figuration cinéma	466,30	cadreur spécialisé cinéma	1 789,44
assistant comptable de production cinéma	466,30	chef costumier cinéma	1 789,44
auxiliaire de régie cinéma	466,30	chef opérateur du son cinéma	1 789,44
3ème assistant décorateur cinéma	466,30	bruiteur	1 789,44
2ème assistant monteur cinéma	466,30	mixeur cinéma	1 789,44
habilleur cinéma	824,86	ensemblier décorateur cinéma	1 789,44
tapissier de décor cinéma	824,86	superviseur d'effets physiques cinéma	1 789,44
secrétaire de production cinéma	869,34	créateur de costumes cinéma	2 506,39
costumier cinéma	967,91	directeur de production cinéma	2 540,07
couturier cinéma	967,91	chef décorateur cinéma	2 540,07
teinturier patineur costumes cinéma	967,91	directeur de la photographie cinéma	2 574,66
coiffeur cinéma	967,91	technicien réalisateur 2ème équipe cinéma	2 574,66
assistant maquilleur cinéma	967,91		
2ème assistant réalisateur cinéma	974,23	réalisateur cinéma*	2 818,52
chargé de la figuration cinéma	974,23	réalisateur de films publicitaires	3 500,00
répétiteur cinéma	974,23	machiniste de prise de vues cinéma	916,07
responsable des enfants cinéma	974,23	électricien de prise de vues cinéma	916,07
régisseur adjoint cinéma	974,23	conducteur de groupe cinéma	990,44
administrateur adjoint comptable cinéma	974,23	sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	973,56
2ème assistant opérateur cinéma	974,23	sous-chef électricien de prise de vues cinéma	973,56
1er assistant monteur cinéma	974,23	chef machiniste de prise de vues cinéma	1 108,51
photographe de plateau cinéma	1 166,15	chef électricien de prise de vues cinéma	1 108,51
accessoiriste de plateau cinéma	1 166,15	maçon de décor cinéma	946,53
accessoiriste de décor cinéma	1 166,15	machiniste de construction cinéma	949,41
animatronicien cinéma	1 166,15	électricien de construction cinéma	949,41
assistant opérateur du son cinéma	1 171,36	peintre de décor cinéma	993,62
assistant bruiteur	1 171,36	menuisier de décor cinéma	992,70
assistant mixeur cinéma	1 171,36	peintre en lettres de décor cinéma	1 045,43
assistant effets physiques cinéma	1 171,36	peintre faux bois et patine décor cinéma	1 045,43
2ème assistant décorateur cinéma	1 202,23	serrurier de décor cinéma	1 045,43
infographiste de décors cinéma	1 202,23	menuisier-traceur de décor cinéma	1 045,43
illustrateur de décors cinéma	1 202,23	staffeur de décor cinéma	1 045,43
chef tapissier cinéma	1 202,23	menuisier toupilleur de décor cinéma	1 117,20
régisseur d'extérieurs cinéma	1 202,23	maquettiste de décor cinéma	1 117,20
chef d'atelier costumes cinéma	1 202,23	sculpteur de décor cinéma	1 145,42
chef coiffeur cinéma	1 202,23	sous-chef machiniste de décor cinéma	1 021,98
chef maquilleur cinéma	1 212,09	sous-chef électricien de décor cinéma	1 021,98
1er assistant opérateur cinéma	1 253,20	sous chef peintre de décor cinéma	1 031,95
technicien d'appareils télécommandés (prise de vues)	1 253,20	sous chef menuisier de décor cinéma	1 112,97
peintre d'art de décor cinéma	1 202,23	sous chef staffeur de décor cinéma	1 112,97
scripte cinéma	1 202,23	chef machiniste de construction cinéma	1 159,38
administrateur de production cinéma	1 253,20	chef électricien de construction cinéma	1 159,38
1er assistant décorateur cinéma	1 320,36	chef peintre de décor cinéma	1 169,35
ensemblier cinéma	1 320,36	chef menuisier de décor cinéma	1 212,87
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	1 362,18	chef staffeur de décor cinéma	1 212,87
coordinateur de post production cinéma	1 362,18	chef serrurier de décor cinéma	1 212,87
régisseur général cinéma	1 362,18	chef sculpteur de décor cinéma	1 213,10
1er assistant réalisateur cinéma	1 362,18	chef constructeur cinéma	1 383,80
chef monteur son cinéma	1 429,72		

*Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au Chapitre X du Titre II.

Montant de l'indemnité repas : 16,96

Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,89

Signatures :

Paris, le 19 janvier 2012

Organisations d'Employeurs

Organisations de salariés

Titre II- techniciens de la production cinématographique

Annexe II

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en 5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours			Hebdomadaire sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaires
assistant scripte cinéma	42	45	510,02	51	55	673,22
3ème assistant décorateur cinéma	42	45	510,02	51	55	673,22
accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 275,48	51	55	1 683,63
assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 281,18	51	55	1 691,15
régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 314,94	51	55	1 735,72
scripte cinéma	42	45	1 314,94	51	55	1 735,72
ensemblier cinéma	42	45	1 444,14	51	55	1 906,27
cadreur cinéma	42	45	1 768,19	51	55	2 334,01
chef opérateur du son cinéma	42	45	1 957,20	51	55	2 583,50
ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 957,20	51	55	2 583,50
directeur de production cinéma	42	46	2 778,20	51	56	3 667,23
chef décorateur cinéma	42	46	2 778,20	51	56	3 667,23
directeur de la photographie cinéma	42	46	2 816,03	51	56	3 717,17
auxiliaire de régie cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
technicien retour image cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
habilleur cinéma	43	46	927,97	52	56	1 226,98
secrétaire de production cinéma	43	46	978,01	52	56	1 293,14
coiffeur cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
assistant maquilleur cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
2ème assistant réalisateur cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
chargé de la figuration cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
costumier cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
régisseur adjoint cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
2ème assistant opérateur cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 311,92	52	56	1 734,65
chef coiffeur cinéma	43	46	1 352,51	52	56	1 788,32
chef maquilleur cinéma	43	46	1 363,60	52	56	1 802,98
1er assistant opérateur cinéma	43	46	1 409,85	52	56	1 864,14
administrateur de production cinéma	43	46	1 409,85	52	56	1 864,14
régisseur général cinéma	43	46	1 532,45	52	56	2 026,24
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	1 532,45	52	56	2 026,24
chef costumier cinéma	43	46	2 013,12	52	56	2 661,79
machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 133,64	56	57	1 522,97
électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 133,64	56	57	1 522,97
conducteur de groupe cinéma	46	47	1 225,67	56	57	1 646,61
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 204,78	56	57	1 618,54
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 204,78	56	57	1 618,54
chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 371,78	56	57	1 842,90
chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 371,78	56	57	1 842,90

Signatures :

Paris, le 19 janvier 2012

Organisations d'Employeurs

Organisations de salariés

Titre II- techniciens de la production cinématographique

Annexe III

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base d'une semaine de travail en

5 jours et sur la base d'une semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des

autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

Le minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 750€. Le montant est égal à 750€ augmenté de 30% de la différence entre le salaire de référence et les 750€.

Fonctions	Hebdomadaire sur 5 jours de tournage					Hebdomadaire sur 6 jours de tournage				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	750 M G	Salaires	Montant intéressement	Salaires	Montant intéressement	Salaires	Montant intéressement	Salaires
assistant scripte cinéma	42	45	510,02	0,00	510,02	51	55	673,22	0,00	673,22
3ème assistant décorateur cinéma	42	45	510,02	0,00	510,02	51	55	673,22	0,00	673,22
accessoiriste de décor cinéma	42	45	907,64	735,67	1 275,48	51	55	1 030,09	1 307,08	1 683,63
assistant opérateur du son cinéma	42	45	909,35	743,65	1 281,18	51	55	1 032,35	1 317,61	1 691,15
régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	919,48	790,91	1 314,94	51	55	1 045,72	1 380,01	1 735,72
scripte cinéma	42	45	919,48	790,91	1 314,94	51	55	1 045,72	1 380,01	1 735,72
ensemblier cinéma	42	45	958,24	971,80	1 444,14	51	55	1 096,88	1 618,78	1 906,27
cadreur cinéma	42	45	1 055,46	1 425,46	1 768,19	51	55	1 225,20	2 217,61	2 334,01
chef opérateur du son cinéma	42	45	1 112,16	1 690,08	1 957,20	51	55	1 300,05	2 566,91	2 583,50
ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 112,16	1 690,08	1 957,20	51	55	1 300,05	2 566,91	2 583,50
directeur de production cinéma	42	46	1 358,46	2 839,48	2 778,20	51	56	1 625,17	4 084,12	3 667,23
chef décorateur cinéma	42	46	1 358,46	2 839,48	2 778,20	51	56	1 625,17	4 084,12	3 667,23
directeur de la photographie cinéma	42	46	1 369,81	2 892,45	2 816,03	51	56	1 640,15	4 154,03	3 717,17
auxiliaire de régie cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
technicien retour image cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
habilleur cinéma	43	46	803,39	249,15	927,97	52	56	893,09	667,77	1 226,98
secrétaire de production cinéma	43	46	818,40	319,21	978,01	52	56	912,94	760,40	1 293,14
coiffeur cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77
assistant maquilleur cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77
2ème assistant réalisateur cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
chargé de la figuration cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
costumier cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77
régisseur adjoint cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
2ème assistant opérateur cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
accessoiriste de plateau cinéma	43	46	918,58	786,69	1 311,92	52	56	1 045,39	1 378,51	1 734,65
chef coiffeur cinéma	43	46	930,75	843,51	1 352,51	52	56	1 061,50	1 453,64	1 788,32
chef maquilleur cinéma	43	46	934,08	859,04	1 363,60	52	56	1 065,90	1 474,18	1 802,98
1er assistant opérateur cinéma	43	46	947,96	923,79	1 409,85	52	56	1 084,24	1 559,79	1 864,14
administrateur de production cinéma	43	46	947,96	923,79	1 409,85	52	56	1 084,24	1 559,79	1 864,14
régisseur général cinéma	43	46	984,74	1 095,43	1 532,45	52	56	1 132,87	1 786,74	2 026,24
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	984,74	1 095,43	1 532,45	52	56	1 132,87	1 786,74	2 026,24
chef costumier cinéma	43	46	1 128,94	1 768,37	2 013,12	52	56	1 323,54	2 676,51	2 661,79
machiniste de prise de vues cinéma	46	47	865,09	537,09	1 133,64	56	57	981,89	1 082,15	1 522,97
électricien de prise de vues cinéma	46	47	865,09	537,09	1 133,64	56	57	981,89	1 082,15	1 522,97
conducteur de groupe cinéma	46	47	892,70	665,94	1 225,67	56	57	1 018,98	1 255,25	1 646,61
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	886,43	636,69	1 204,78	56	57	1 010,56	1 215,96	1 618,54
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	886,43	636,69	1 204,78	56	57	1 010,56	1 215,96	1 618,54
chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	936,53	870,49	1 371,78	56	57	1 077,87	1 530,06	1 842,90
chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	936,53	870,49	1 371,78	56	57	1 077,87	1 530,06	1 842,90

Signatures :

Paris, le 19 janvier 2012

Organisations d'Employeurs

Organisations de salariés

Paris, le 19 janvier 2012

Au titre de l'article 32, la convention collective de la production cinématographique est applicable à compter du décret d'extension.

Les parties conviennent de sa mise en application dès le jour de sa signature, * étant précisé que si des clauses plus favorables à l'employeur étaient consenties ultérieurement à d'autres syndicats de producteurs, elles seraient intégrées au texte signé ce jour.

API

SNTPCT

SNTR-CGT

SGTIF-CGT

SFR-CGT

FNSAC - CGT

FORTAC CFT-FO

Federation Com CFTC

USNA- CFTC

SNCAMTC CFE CGC

*Sous réserve de l'homologation des titres de fonction par l'Unedic