

PRODUCTION AUDIOVISUELLE

Brochure n° 3346

Générée le 01/02/2016



L'info pratique en Droit du Travail



Tout le Droit du Travail en accès illimité

- ✓ Salariés
- ✓ Employeurs
- ✓ Comités d'Entreprises
- ✓ Délégués Syndicaux
- ✓ Délégués du Personnel

Des avocats et juristes vous permettent de comprendre vos droits et vous proposent des outils simples immédiatement opérationnels.

JuriTravail.com vous apporte des réponses immédiates.

- **2000 questions/réponses** pour faire le point immédiatement sur un sujet.
- **500 Modèles de lettres et contrats** prêts à l'emploi.
- **300 synthèses pratiques**, claires et vivantes pour aller plus loin.

Votre convention collective à jour et son actualité

Et aussi, le code du travail, l'actualité, les chiffres clefs, la jurisprudence, l' évaluation des salaires, ...

Consulter nos offres d'abonnement

Sommaire

Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.....	1
Texte de base.....	1
Convention collective nationale du 13 décembre 2006.....	1
Préambule.....	1
Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle.....	2
Titre II : Liberté civique et égalité.....	2
Titre III : Droit syndical et représentation des salariés.....	3
Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté.....	7
Titre V : Contrats de travail.....	10
Titre VI : Durée du travail.....	13
Titre VII : Congés.....	22
Titre VIII : Maladie.....	23
Titre IX : Prévoyance.....	25
Titre X : Transports et défraiements.....	27
Titre XI : Formation.....	29
Titre XII : Hygiène et sécurité.....	29
Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation.....	30
ANNEXES.....	31
Textes Attachés.....	35
Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses.....	35
Article unique.....	35
Adhésion par lettre du 23 juillet 2008 de l'USNA-CFTC à la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006.....	43
Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective.....	43
Accord du 22 février 2010 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au paritarisme.....	47
Chapitre Ier Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la production audiovisuelle.....	48
Chapitre II Délégués de branche.....	48
Chapitre III Aide au paritarisme.....	49
Chapitre IV Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV).....	49
Chapitre V Intégration dans la convention collective.....	50
Adhésion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC à l'accord du 22 février 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme.....	50
Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance.....	50
Préambule.....	50
Adhésion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV à la convention.....	52
Adhésion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPCT à la convention.....	53
Textes Salaires.....	54
Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007.....	54
Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008.....	56
Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012.....	66
Annexe.....	66
Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle.....	73
Texte de base.....	73
Santé au travail des intermittents du spectacle.....	73
Préambule.....	73
Annexe.....	78
Les 10 idées reçues du Droit du Travail.....	81
1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence.....	82
2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail.....	83
3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima.....	84
4. La rupture conventionnelle est.....	85
5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de.....	86
6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise.....	87
7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser.....	88
8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de.....	89
9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là.....	90
10. Le retard n'est pas un motif de licenciement.....	91
Comment lire efficacement sa convention collective.....	92
1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?.....	93
a. Définition de la convention collective.....	93
b. Thèmes abordés dans la convention collective.....	93
c. Utilité de la convention collective.....	93
2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?.....	94
a. L'activité de l'entreprise.....	94
b. La notice d'information remise au moment de l'embauche.....	94
c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie.....	94
d. Les mentions du contrat de travail.....	95
e. L'affichage dans l'entreprise.....	95
f. La mise à disposition des représentants du personnel.....	96
g. L'information auprès de l'inspecteur du travail.....	96
3. Comment s'applique une convention collective ?.....	97
a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail.....	97
b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs.....	97
c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail.....	97

Sommaire

Comment lire efficacement sa convention collective

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral.....	98
e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?.....	98
4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?.....	100
a. La convention collective qui est applicable est révisée.....	100
b. La convention collective qui est applicable est dénoncée.....	100
c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique).....	100
d. La disparition des organisations signataires.....	100
5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?.....	101
a. Savoir chercher dans sa convention collective.....	101
b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?.....	101
c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?.....	103
d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?.....	104

Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006

Texte de base

Convention collective nationale du 13 décembre 2006

SPI ;
SPECT ;
AFPF ;
USPA.
CFDT-F3C ;
CGT ;
SNTR-CGT ;
SGTIF-CGT ;
Fédération des médias CFE-CGC.

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 5, avenue de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris, par lettre du 23 juillet 2008 (BO n°2008-46).

SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris, par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Le syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision, 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris, par lettre du 8 septembre 2015 (BO n°2015-41)

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

L'activité de prototype et les contraintes liées au spectacle impliquent une grande variabilité du rythme et du temps quotidien ou hebdomadaire de travail. Les

partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette variabilité, dans le respect des normes nationales et européennes, tout en prévoyant des circonstances dans lesquelles des dérogations pourront être sollicitées (titre VI).

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

Enfin, la présente convention ne couvre pas l'emploi d'artistes-interprètes et musiciens.

Les premiers sont couverts par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux 2 champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle sont convenus d'ouvrir des négociations visant à établir une convention collective pour les artistes musiciens engagés pour les émissions de télévision ou les autres productions audiovisuelles.

Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

En vigueur étendu

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés. La présente convention régit les relations des producteurs et de leurs salariés dans les limites précisées dans le présent titre.

La présente convention régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée de droit commun (CDD) et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 921.A, 921.B, 922.B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif. Toutefois, lorsque l'entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la convention collective de la production de films d'animation.

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

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

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la prestation technique, à compter de la date d'extension de celle-ci.

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

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

Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de la production phonographique, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production phonographique, à compter de la date d'extension de celle-ci. La présente convention s'applique en revanche lorsque ces mêmes entreprises produisent des vidéogrammes musicaux.

Les conditions d'emploi et de rémunération des artistes-interprètes sont fixées par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Titre II : Liberté civique et égalité

II.1

En vigueur étendu

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

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

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

II.2 (1)

En vigueur étendu

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

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

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les 2 genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- directeur (rice) financier (ière) ;

- documentaliste (H/F).

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les moeurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective ou

d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

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

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui mentionnent également les motifs liés aux caractéristiques génétiques et à la grossesse (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

Titre III : Droit syndical et représentation des salariés

III.1

En vigueur étendu

La branche de la production audiovisuelle est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs calculés conformément aux dispositions des articles L. 620-10 et L. 620-11 du code du travail ne dépassent pas le seuil légal d'institution de représentation du personnel ;

- l'organisation du travail, et notamment le recours aux personnels engagés sous CDD d'usage, qui induit une très grande variation, dans la durée, de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journée, semaine).

Conscientes de ces éléments, et favorables à une représentation des salariés au sein des entreprises afin de favoriser le dialogue social, les parties aux présentes ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression notamment par l'adaptation des conditions d'électorat et, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée de représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

III.2

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12 février 2007)

Les dispositions des articles L. 421. 1 et suivants s'appliquent dans le champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dans lesquelles ne sont pas organisées d'élections de délégués du personnel et / ou d'élections du comité d'entreprise, la représentation des salariés, dans les entreprises de la production audiovisuelle, est assurée par les délégués de branche, dans les conditions précisées à l'article III. 3 ci-après (1).

Les entreprises qui organisent les élections des délégués du personnel et / ou les élections du comité d'entreprise devront en informer les délégués de branche. Cette notification devra être réitérée tous les 3 ans. Les autres contribuent au financement des délégués de branche dans les conditions de l'article III. 8 ci-après.

III. 2. 1. Délégués du personnel

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

La durée des mandats de représentant du personnel est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

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

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;

- des conditions d'éligibilité, qui seront celles prévues à l'article L. 423. 8 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et / ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et / ou celle où il entend exercer son mandat.

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

III. 2. 2. Comité d'entreprise

Il est institué, conformément aux dispositions légales et sous réserve des dispositions de l'article L. 431-1-1, un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins 50 salariés au sens de l'article L. 421-2, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes (sous les réserves indiquées en tête du présent article).

La durée des mandats de représentant du personnel au comité d'entreprise est fixée conventionnellement à 3 ans. Cette durée peut être modifiée par accord d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

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

- des conditions d'électorat, qui ne pourront pas exiger une présence dans l'entreprise inférieure à 40 jours ni supérieure à 60 jours travaillés dans les 12 mois précédant l'élection, ni l'obligation d'être sous contrat de travail le jour de l'élection ;

- des conditions d'éligibilité, qui seront celles visées à l'article L. 433-5 du code du travail. Néanmoins, un salarié qui serait éligible et / ou élu au sein de plusieurs entreprises devra choisir celle où il fait acte de candidature et / ou celle où il entend exercer son mandat.

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

Dans les entreprises ou établissements de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider, conformément aux dispositions de l'article L. 431-1-1 du code du travail, que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise. Dans ce cas, les conditions d'électorat et d'éligibilité devront

satisfaire à celles relatives au comité d'entreprise visées ci-dessus au présent article.

III. 2. 3. Moyens mis à disposition des représentants élus du personnel

Conformément aux dispositions de l'article L. 424-2 du code du travail, le chef d'entreprise doit mettre à la disposition du comité d'entreprise et des délégués du personnel un local aménagé d'un poste téléphonique et d'un poste informatique, pour l'exercice de leurs fonctions.

Ce local peut être commun aux deux instances. L'employeur doit en outre mettre en place des panneaux destinés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ; dans le cas d'une délégation unique, un seul panneau sera instauré. Ces panneaux doivent être situés à des emplacements visibles par l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Par ailleurs, et conformément aux dispositions de l'article L. 434-8 du code du travail, l'entreprise verse au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement égale à 0, 2 % de la masse salariale brute.

Les membres titulaires du comité d'entreprise élus pour la première fois bénéficient, conformément aux dispositions de l'article L. 434-10 du code du travail, dans les conditions et limites de l'article L. 451-3 du même code, d'un stage de formation d'une durée maximale de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

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

Le financement de la formation précitée est pris en charge par le comité d'entreprise.

III. 2. 4. Heures de délégation et carrière des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel bénéficieront des heures de délégations conformément aux dispositions du code du travail.

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

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

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 421-1 et L. 423-18 du code du travail ainsi que des articles L. 431-1 et L. 433-13 dudit code, aux termes desquelles l'employeur a l'obligation, d'une part, d'organiser les élections en vue de la désignation des délégués du personnel dès lors que l'entreprise occupe au moins 11 salariés et des membres du comité d'entreprise dès lors qu'elle occupe au moins 50 salariés ; d'autre part, d'établir un procès-verbal de carence lorsque ces institutions n'ont pas été mises en place ou renouvelées (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

III.3 En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12 février 2007)

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

III.3.1. Missions

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

- de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;

- de saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle ;

- dans les entreprises où il n'existe pas de délégué syndical, de mandater un salarié de l'entreprise pour conclure les accords visés au III.5.2.2.2.b ci-après (1).

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

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

III.3.2. Désignation

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

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

III.3.3. Fonctionnement collégial

Le collège des délégués de branche est réuni à l'initiative des organisations d'employeurs signataires au moins 1 fois par semestre. Les suppléants peuvent participer à ces réunions, même en présence des titulaires.

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

Les délégués doivent en principe communiquer aux organisations d'employeurs les questions qu'ils souhaitent voir aborder au cours de ces réunions, 1 semaine au moins avant la date de la réunion.

III.3.4. Publicité et information

Les noms et les coordonnées des délégués de branche désignés pour l'année en cours sont affichés au siège des entreprises où ils exercent leur mandat, et dans tout lieu d'activité des entreprises concernées restant actif 5 jours ou plus.

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

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, aux termes desquelles seules les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national peuvent mandater un salarié en cas d'absence de délégué syndical (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

III.4

En vigueur étendu

Pour les tournages dont la durée est égale ou supérieure à 2 semaines consécutives, lorsque aucun représentant du personnel n'est présent sur le tournage, il peut être procédé, dès lors que 5 salariés de l'entreprise au moins, parmi ceux qui travaillent sur le plateau, en font la demande, à l'élection de délégué(s) de plateau. Le recours à cette procédure est facultatif.

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

L'élection a lieu au cours de la 1^{re} semaine de tournage.

Sont électeurs et éligibles les salariés techniques et administratifs de l'entreprise employés sur le plateau dont la durée d'emploi pour le programme concerné est égale ou supérieure à 5 jours. Les candidatures sont libres. Le scrutin est valide si 1/3 au moins des salariés techniques et administratifs de l'entreprise employés sur le plateau le jour du vote participe à celui-ci. Le (ou les) candidat(s) arrivé(s) en tête de scrutin est(sont) déclaré(s) élu(s). Les suivants sont, le cas échéant, désignés comme suppléants. Les suppléants sont désignés en nombre égal à celui des titulaires.

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

III.5

En vigueur étendu

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

III.5.1. Articulation des niveaux de négociation

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

III.5.2. Conclusion des accords d'entreprise

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

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

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

La validité de l'accord est dès lors subordonnée à l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli au moins la moitié des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections professionnelles (comité d'entreprise ou à défaut délégués du personnel).

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

b) Carence d'élections professionnelles préalables.

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

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

III.5.2.2. En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise (1) :

III.5.2.2.1. Conditions de conclusion (2) :

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

- les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ; ceux-ci bénéficient d'un crédit d'heures spécifique de 7 heures par mois, sur lequel s'imputent les heures de négociation ;

- en cas de procès-verbal de carence, et dans les entreprises où s'exerce le mandat des délégués de branche, 1 ou plusieurs salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés.

III.5.2.2.2. Conditions de validité :

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

La validité de l'accord est subordonnée :

- à l'approbation de l'accord par la majorité des membres titulaires du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, sous réserve que 70 % des titulaires soient présents le jour du vote ;

- à sa validation par la commission de suivi et d'interprétation instituée au titre XIII de la présente convention collective ;

- à son dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'extrait de procès-verbal de la commission de suivi et d'interprétation ;

- au respect de la présente convention collective, et notamment des dispositions du III.5.1 ci-dessus.

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

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

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

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

Le mandat prend fin :

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

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. En particulier, les salariés devront être informés de la date du scrutin au moins 15 jours avant la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-I du code du travail, qui fixent les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, qui précisent que lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

III.6 En vigueur étendu

III. 6. 1. Section syndicale (1)

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

III. 6. 2. Délégués syndicaux (2)

Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les entreprises qui emploient au moins 50 salariés, ou lorsque l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes, peut désigner, dans les limites fixées à l'article L. 412-13 du code du travail, 1 ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, où sont élus des délégués du personnel conformément aux dispositions de l'article III. 2. 1 de la présente convention collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de délégué du personnel élu.

III. 6. 3. Congé de formation économique, sociale et syndicale

En application de l'article L. 451-1 du code du travail, les salariés peuvent obtenir, sur leur demande, des congés pour participer à des stages ou sessions consacrés à la formation économique, sociale et syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des confédérations représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail.

Ces congés seront régis par les dispositions du titre V du livre IV du code du travail.

III. 6. 4. Expression syndicale

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

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

Dans les entreprises de la branche où est constituée au moins 1 section syndicale, sera engagée dès lors la négociation d'accords d'entreprise, conformément aux dispositions de l'article III. 5 de la présente convention collective, en vue de la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale émanant desdites sections, en application des dispositions de l'article L. 412-8 du code du travail.

(1) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui dispose que la possibilité de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise n'est plus limitée aux seules organisations syndicales qui y sont représentatives.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui dispose que la possibilité de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise n'est plus limitée aux seules organisations syndicales qui y sont représentatives.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

III.7 En vigueur étendu

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, organiseront les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires.

III.8 En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12 février 2007)

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

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

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

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

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

Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté

IV.1 En vigueur étendu

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

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

Un délai de mise en conformité de 1 an est instauré pour les salariés dont l'intitulé de fonction ne figure pas dans les listes de fonctions du présent titre. Faute d'accord entre le salarié et l'employeur sur l'intitulé de fonction adéquat, les parties pourront saisir la commission de suivi et d'interprétation instaurée par le titre XIII de la présente convention collective.

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

NIVEAU	FORMATION INITIALE	DÉFINITION
Hors niveau		Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.
I	1. Ingénieur DEA-DESS	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.
II	2. Licence, maîtrise	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevé.
III A	3. BTS, DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevé.
III B	3. BTS, DUT	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevé.
IV	4. Baccalauréat	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreint.
V	5. CAP	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ainsi qu'un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité limité.
VI		Emplois qui ne requièrent pas de diplôme, et qui comportent un degré d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limité.

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

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

Les filières sont regroupées en 3 catégories :

- catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et édition), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;
- catégorie B : elle regroupe les filières A à N, liées à la conception, la production et la réalisation des programmes ;
- catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes-interprètes, visibles (ou audibles) par le public.

On trouvera ci-après les tableaux présentant les emplois dans les 3 catégories contractuelles A, B et C.

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

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

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

EMPLOIS DE CATÉGORIE B								
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
A-Conception			Coordinateur d'écriture (1) Responsable d'enquête / de recherches Documentaliste	Animatronicien Illustrateur sonore	Enquêteur / chercheur	Collaborateur artistique		
B-Costumes			Créateur de costumes spécialisé Créateur de costumes (14)		Chef costumier spécialisé Chef costumier (14) Styliste	Costumier spécialisé Costumier (14)	Habilleur spécialisé Habilleur (14)	
C-Décoration			Chef décorateur spécialisé Chef décorateur (14) Décorateur spécialisé (2)	Chef constructeur Ensemblier-décorateur spécialisé Ensemblier-décorateur (14) 1er assistant-décorateur spécialisé	Décorateur peintre spécialisé Décorateur peintre (14) Dessinateur en décors	Chef d'équipe	Menuisier-traceur, staffeur Peintre en lettres / en faux bois Maçon / peintre / métallier /	

			Décorateur (2) (14)	1er ass. décorateur (14)	spécialisé Dessinateur en décors (14) Décorateur tapissier spécialisé Décorateur tapissier (14) 2e ass. décorateur spécialisé 2e ass. décorateur (14) Régisseur d'extérieurs spécialisés Régisseur d'extérieurs (14) Accessoiriste spécialisé Accessoiriste (14)		serrurier Mécanicien Tapissier / toupilleur Electricien / machinistédécorateur Rippeur	
E-Techniques du direct			Ing. de la vision		Etalonneur / Op. de voies Ing. de la vision adjoint Monteur (6)	Technicien vidéo Technicien truquiste	Op. régie vidéo (3) Op. magnéto ralenti / Op. magnétoscope Op. synthétiseur	
F-Image (OPV = opérateur de prise de vues)		Dir. photo spécialisé Dir. photo (14)	Chef OPV (4)	Superviseur effets spéciaux Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé Op. spécial (steadicamer) (14) Cadreur (14) / OPV (5) Cadreur spécialisé 1er ass. OPV / pointeur spécialisé 1er ass. OPV / pointeur (14)	Op. effets temps réel Photographe de plateau spécialisé Photographe de plateau (14)	Assistant lumière spécialisé Ass. lumière (14)	2e ass. OPV spécialisé 2e ass. OPV (14)	Ass. OPV adjoint (*)
H-Machinistes et électriciens					Chef électricien Chef éclairagiste Chef machiniste	Conducteur de groupe	Electricien / éclairagiste Machiniste	
I-Maquillage et coiffure				Chef maquilleur spécialisé Chef maquilleur (14)	Maquillage et coiffure spéciaux Prothésiste	Coiffeur perruquier spécialisé Coiffeur perruquier (14)	Coiffeur spécialisé Coiffeur (14) Maquilleur spécialisé Maquilleur (14)	
J-Montage				Chef monteur spécialisé Chef monteur (14)		Ass. monteur spécialisé Ass. monteur (14)		Assistant monteur adjoint (*)
K-Post-production			Dir. de post-production Mixeur	Chargé de post-production Superviseur effets spéciaux Vidéographe Truquiste	Etalonneur Conformateur Op. effets temps réel	Ass. de post-production		
L-Production et régie	Producteur exécutif	Dir. de production spécialisé Dir. de production (14)	Dir. artistique Dresseur Dir. de collection Dir. de programmation Producteur artistique (7) Chargé de reproduction (8)	Régisseur général spécialisé Régisseur général (14) Administrateur de production spécialisé Administrateur de production (14) Dir. de la distribution spécialisé Dir. de la distribution (14)	Régisseur / resp. repérages spécialisé Régisseur / resp. repérages (14) Dir. des dialogues Programmeur artistique Répétiteur Resp. des enfants	Comptable de production spécialisé Comptable de production (14) Ass. de production spécialisé Ass. de production (14) Régisseur adjoint spécialisé Régisseur adjoint (14) Régisseur de plateau Chef de plateau	Secrétaire de production spécialisé Secrétaire de production (14)	Aide de plateau Chauffeur Ass. de production adjoint (*) Ass. régisseur adjoint (*) Ass. d'émission (12) Régulateur de stationnement
M-Réalisation	Réalisateur		Conseiller technique réalisation 1er ass. réalisateur spécialisé 1er ass. réalisateur (14)	Scripte spécialisée Scripte (14)	Ass. réalisateur (9) Storyboarder	2e ass. réalisateur spécialisé 2e ass. réalisateur (14)		Ass. réalisateur adjoint (*) Ass. scripte adjointe (*)
N-Son (OPS = opérateur de prise de son)				Chef OPS / ing. du son spécialisé Chef OPS / ing. du son (14) Mixeur (directs) (10) Bruiteur Perchiste / 1er ass. son spécialisé Perchiste / 1er ass. son (14)		Ass. son Op. playback		Ass. son adjoint (*)

FILIERE	EMPLOIS DE CATEGORIE A							
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
O-Administration	Producteur Dir. général Dir. général délégué	Délégué général Dir. général adjoint Dir. des productions Dir. des programmes	Secrétaire général Dir. administratif et financier Dir. financier Dir. juridique Dir. technique Directeur des ressources humaines Dir. littéraire Dir. du développement Dir. informatique Dir. de la comptabilité Dir. de la communication	Resp. adm. et financier Chef comptable Resp. ressources humaines Resp. du développement Resp. informatique Resp. juridique Contrôleur de gestion Resp. de la trésorerie Resp. de la communication Resp. des sites web Resp. technique Resp. des services généraux	Resp. de la comptabilité Resp. administratif du personnel Attaché de direction Attaché de presse Collaborateur juridique Contrôleur de gestion junior Informaticien Resp. d'exploitation	Resp. de la paye Comptable Webmestre Chargé des services généraux Ass. de direction Ass. juridique	Secrétaire-ass. Secrétaire-standardiste Resp. d'entretien Ass. paye Ass. comptable Ass. de la communication Agent des services généraux	Hôtesse-standardiste Chauffeur d'entreprise Agent d'exploitation Coursier Gardien Agent d'entretien
P-Commercial et addition			Dir. du pôle édition-distribution Dir. commercial	Resp. des ventes Resp. droits dérivés	Resp. des supports	Vendeur	Ass. web / téléphone Ass. commercial	

FILIERE	EMPLOIS DE CATEGORIE C							
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
Q-Intervenants à l'antenne	Animateur d'émission Artiste invité Intervenant spécialisé Invité intervenant						Doubleur lumière Figurant (& gt ; 30) Figurant (& lt ; 30)	

- Dir. = directeur, resp. = responsable, ass. = assistant, ing. = ingénieur, op. = opérateur.
- (1) Le coordonnateur d'écriture (script éditeur) assure la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre.
- (2) Ne s'applique pas à la création de décor.
- (3) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
- (4) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.
- (5) Emploi exclu pour les oeuvres audiovisuelles.
- (6) Hors oeuvres audiovisuelles.
- (7) Emissions musicales.
- (8) Exclut la responsabilité globale de la production.

- (9) Exclut pour la fiction.
(10) Exclut la responsabilité globale du son.
(11) Equipe restreinte seulement, hors fiction.
(12) Chargé sous l'autorité d'un responsable de la préparation artistique ou éditoriale.
(14) Recours interdit pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement.
(*) Suppose que les emplois de titulaires sont occupés.

(1) L'arrêté du 21 mai 2008 (JORF du 28 mai 2008) portant extension de l'accord du 15 novembre 2007 a été annulé par décision du Conseil d'Etat en tant qu'il étend les stipulations relatives à la grille des salaires minimaux des emplois de catégorie B des techniciens de la production audiovisuelle (n°316588).

IV.2

En vigueur étendu

Les parties sont convenues que les conditions dans lesquelles un salarié est amené à occuper un emploi, parce qu'elles ont des effets sur la précarité de sa situation, ou parce qu'elles modifient la nature même de sa participation à la production concernée, justifient la différenciation des rémunérations minimales applicables. Plusieurs critères de différenciation sont retenus par la présente convention collective. L'annexe II à cette convention fixe les salaires minimaux applicables aux cas ainsi différenciés.

IV. 2. 1. Nature du contrat de travail

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, fait peser sur les salariés concernés une précarité sensiblement accrue, et entraîne pour eux, dans les faits, l'insertion inévitable, entre les périodes couvertes par les contrats de travail, de périodes fréquentes de recherche d'emploi, notamment pour certaines professions. Cette précarité est d'autant plus forte que les contrats sont courts.

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

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

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

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

IV. 2. 2. Importance de la production

(Remplacé par avenant n° 1 du 12 février 2007) (1)

Pour certains emplois, les conditions d'exercice de la mission confiée au salarié peuvent varier considérablement.

Parmi les facteurs de différenciation de cette mission figurent notamment :

- le genre du programme ;
- l'importance de l'équipe de production ou de réalisation ;
- la complexité technique des moyens mis en oeuvre.

En 2000, un accord d'étape a prévu de synthétiser ces facteurs par le niveau des dépenses horaires françaises.

Un arrêt de la cour d'appel de Paris en date du 25 janvier 2007 a annulé le dispositif ainsi créé.

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle reconnaissent la nécessité de revoir le dispositif initialement prévu. Ils s'engagent à négocier un nouveau dispositif dans un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective. Dans l'intervalle et dans la limite de ce délai le dispositif ci-dessous est maintenu.

Les parties sont en conséquence convenues, pour certains emplois occupés sous CDDU, de prévoir, au-delà du minimum conventionnel de référence (M1), un salaire minimum accru (M2), lorsque des conditions particulières d'exercice de la mission du salarié sont réunies. Conscientes de l'importance de retenir un critère de différenciation qui ne dépende pas de la volonté de l'employeur, elles ont retenu le montant des dépenses horaires françaises, selon les critères et définitions mis en oeuvre par le Centre national de la cinématographie.

Le niveau correspondant est applicable aux emplois concernés dès lors que les dépenses horaires françaises (HT) excèdent un montant fixé lors de la négociation annuelle des salaires.

(1) Article étendu sous réserve que la négociation prévue par ledit article aboutisse à la conclusion d'un nouveau dispositif fixant des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc 29 octobre 1996, société Delzongle c / Ponsolle) (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

IV.2

En vigueur étendu

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

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

IV. 2. 1. Nature du contrat de travail

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail, fait peser sur les salariés concernés une précarité sensiblement accrue, et entraîne pour eux, dans les faits, l'insertion inévitable, entre les périodes couvertes par les contrats de travail, de périodes fréquentes de recherche d'emploi, notamment pour certaines professions. Cette précarité est d'autant plus forte que les contrats sont courts.

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

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

Lorsque le contrat de travail (CDDU) à plein temps a une durée égale ou supérieure à 3 mois consécutifs, le salarié est rémunéré sur une base mensuelle. Le salaire

minimum mensuel applicable est obtenu en multipliant le salaire hebdomadaire applicable par 3, 8. Cette disposition ne peut toutefois avoir pour conséquence d'instaurer un salaire minimum inférieur à 130 % du SMIC.

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

IV. 2. 2. Conditions d'exercice des emplois (1)

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

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

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

Ces restrictions sont précisées dans le tableau des emplois inséré dans le présent titre.

(1) L'arrêté du 21 mai 2008 (JORF du 28 mai 2008) portant extension de l'avenant n° 2 du 15 novembre 2007, en tant qu'il étend l'article IV. 2. 2. a été annulé par décision du Conseil d'Etat du 23 juillet 2010 (n° 316588).

IV.3 (1) En vigueur étendu

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

Pour les salariés engagés sous contrat à durée indéterminée, le salaire minimum applicable est augmenté de 6 % (incluant les 3 % ci-dessus) après 4 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise. Il est en outre augmenté de 10 % (incluant les 6 % ci-dessus) après 8 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise. Les salariés dont le salaire d'embauche, ou le salaire lors de l'accès à la fonction, est inférieur à 1,5 fois le salaire minimum applicable, devront bénéficier, après 4 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise, d'un salaire au moins égal à 106 % de leur salaire d'embauche ou d'accès à la fonction et, après 8 années d'ancienneté dans la fonction au sein de l'entreprise, d'un salaire au moins égal à 110 % de leur salaire d'embauche ou d'accès à la fonction.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

IV.4 En vigueur étendu

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

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

A l'issue des 2 premières années d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux feront, dans le cadre des travaux de la commission de suivi instituée au titre XIII de la présente convention collective, le point sur le niveau et l'évolution des salaires des salariés sous contrat à durée indéterminée dans la production audiovisuelle.

Titre V : Contrats de travail

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 12 février 2007

Préambule

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

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

Les parties à la présente convention ont donc souhaité définir clairement les conditions de recours aux différents supports contractuels, tout en visant à renforcer l'emploi pérenne. Il est notamment rappelé que les dispositions des articles L. 122-1, L. 122-1-1 et L. 122-2 du code du travail, qui définissent les conditions de recours au contrat à durée déterminée, trouvent application dans la production audiovisuelle.

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

V.1 En vigueur étendu

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

V.1.1. Période d'essai

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

- non-cadres des niveaux V et VI : 1 mois ;
- non-cadres des niveaux III B et IV : 2 mois ;
- cadres : 3 mois.

Lorsque cette éventualité a été prévue au contrat initial, la période d'essai peut éventuellement être renouvelée 1 fois, par accord écrit entre les parties, intervenant avant le terme de la période initiale.

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

V.1.2.1. Préavis :

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

- Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté inférieure à 6 mois, la durée de préavis est égale à 1 jour par semaine calendaire, dans la limite de 15 jours.
- Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 6 mois mais inférieure à 2 ans, la durée de préavis est de 1 mois.
- Si le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté supérieure à 2 ans, la durée de préavis est de 2 mois.

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

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, sauf pour faute grave ou lourde, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis, à s'absenter 4 heures par semaine de travail, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en fin de préavis.

V.1.2.2. Indemnité de licenciement :

L'indemnité de licenciement, sauf pour faute grave ou lourde, est due au salarié après 1 année d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté.

Elle est calculée par tranche d'ancienneté comme suit :

a) Licenciement pour motif personnel :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté, plus 1/10 de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

b) Licenciement pour motif économique :

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

V.2

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 12 février 2007)

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 122-1-1 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la fabrication et l'apparition à l'image et/ou au son d'émissions de télévision. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, a été reconnu et inscrit comme tel dans la réglementation.

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

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

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

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

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

V.2.2. Formalisme

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1-3° du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu, à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- la date de début du contrat et la période d'emploi ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif car le contrat prendra fin à la réalisation de son objet ;
- s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- la fonction occupée dans la convention collective ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- le salaire minimal applicable : M1 ou M2, hebdomadaire ou mensuel ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement (1) ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles ;

- l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- les nom et adresse des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance, le cas échéant ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- la mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissé à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision.

V.2.3. Période d'essai

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée d'usage. Elle devra figurer expressément dans le contrat de travail. La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, à raison de 1 jour par semaine travaillée, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà de 1 semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

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

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

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

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer 1 mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail qui ne prévoient pas de renouvellement de la période d'essai d'un CDD (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

V.2 En vigueur étendu

En raison des particularités de l'activité du secteur de la production audiovisuelle, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 122-1-1 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la fabrication et l'apparition à l'image et/ou au son d'émissions de télévision. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, a été reconnu et inscrit comme tel dans la réglementation.

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

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

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

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

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

V. 2. 2. Formalisme (1)

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- la date de début du contrat et la période d'emploi :
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif car le contrat prendra fin à la réalisation de son objet ;
- s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- la fonction occupée dans la convention collective ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;

- le salaire minimal applicable ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles ;
- l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- les nom et adresse des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance le cas échéant ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- la mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissés à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision.

V.2.3. Période d'essai

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

La durée de la période d'essai est fonction de la durée du CDD, à raison de 1 jour par semaine travaillée, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois, et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois. En deçà de 1 semaine travaillée, il est convenu entre les partenaires sociaux de ne pas prévoir de période d'essai.

V.2.4. Dispositions particulières

applicables aux collaborations de longue durée

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

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

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer au salarié un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra l'en informer 1 mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et lui verser, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

V.3

En vigueur étendu

L'engagement d'un salarié sous contrat de travail à durée déterminée, autre que les cas visés à l'article V. 3 ci-dessus, est effectué conformément aux dispositions du code du travail, et notamment des articles L. 122-1 et suivants de ce code.

V.5

En vigueur étendu

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

Titre VI : Durée du travail

VI.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-4, alinéa 1er, du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

VI.1.1. Trajet (1)

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

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

VI.1.2. Transport

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

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

VI.1.3. Voyage

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

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

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage : écart entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement 1 heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente.

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

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

- jusqu'à 4 heures : 1/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

- entre 4 heures et 8 heures : 2/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

- au-delà de 8 heures : 4/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage.

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

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage ;

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

- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 4/10 du salaire hebdomadaire base 35 heures de la fonction « habilleuse », engagée sous contrat à durée déterminée d'usage.

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

VI.1.4. Repas, hébergement et pause

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

Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif.

VI.1.5. Habillage ou déshabillage

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4, du code du travail, qui prévoient que, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

VI.2 En vigueur étendu

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

VI.3 En vigueur étendu

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

VI. 3. 1. Durée quotidienne

VI. 3. 1. 1. Durée maximale générale :

Conformément à l'article L. 212-1 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut normalement excéder 10 heures. Cependant, les partenaires sociaux, conscients des conditions d'activité particulières liées à la production audiovisuelle, notamment lors des tournages ou enregistrements, entendent, conformément à l'article D. 212-16 du code du travail, porter la durée quotidienne maximale du travail à 12 heures de travail effectif.

VI. 3. 1. 2. Repos quotidien :

Conformément à l'article L. 220-1 du code du travail, chaque salarié doit normalement bénéficier d'un repos quotidien minimal de 11 heures consécutives entre la fin de sa journée de travail et le début de la suivante. Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production audiovisuelle, notamment la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps du tournage ou de l'enregistrement, les partenaires sociaux, en application de l'article D. 220-1 du code du travail, entendent permettre la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant aller en deçà de 9 heures.

La réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 2 fois par semaine pour un même salarié.

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures fera l'objet d'un repos compensateur majoré à 50 %. Dans le cas où, pour des raisons objectives, ce repos compensateur n'est pas possible, ces heures de travail seront rémunérées avec une majoration de 50 %. Cette réduction du repos quotidien n'est pas possible lorsque l'hébergement sur place du salarié concerné n'est pas assuré par l'employeur, ou que la distance entre le lieu de travail du salarié et la porte de Paris la plus proche est supérieure à 50 kilomètres. En région, le critère de distance s'apprécie entre l'implantation locale de l'entreprise, c'est-à-dire son bureau local (ou, à défaut, la gare ou l'hôtel), et le lieu de travail.

Cette dérogation ne doit concerner que les salariés occupant les emplois listés au VI. 3. 3 ci-après.

VI. 3. 2. Durée hebdomadaire

VI. 3. 2. 1. Durée hebdomadaire maximale :

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

La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne dépasse pas 46 heures, et la durée hebdomadaire maximale de travail effectif sur 1 semaine ne dépasse pas 48 heures, sauf dans les cas exposés ci-après.

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

- la demande de dérogation est motivée par un tournage de fiction télévisuelle ou, de manière exceptionnelle, certains documentaires ou émissions tournées dans des conditions similaires ;

- les salariés concernés par la dérogation disposent d'un contrat de travail d'une durée inférieure à 20 semaines et occupent l'une des fonctions ci-dessous :

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

Cette dérogation ne met cependant pas fin à la limite de 46 heures pour la durée moyenne de travail sur 12 semaines consécutives.

Dans le cas d'une semaine de tournage de 6 jours, l'employeur pourra, d'autre part, demander à la direction départementale du travail compétente une dérogation pour porter à 60 heures la durée maximale hebdomadaire de travail. Cette dérogation est limitée à un maximum de 3 semaines consécutives. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application de la durée maximale quotidienne du travail.

VI. 3. 2. 2. Repos hebdomadaire :

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

Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, et dans le cadre du VI. 3. 1. 2 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures.

Dans la mesure du possible, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Si, pour les nécessités de la production à laquelle il participe, un salarié est amené à travailler le dimanche, conformément aux articles L. 221-9 et L. 221-10 du code du travail, l'employeur veillera à ce que le salarié bénéficie du repos hebdomadaire et ne travaille jamais plus de 6 jours consécutifs, sauf dérogation accordée, du fait de circonstances particulières, par l'inspection du travail.

Un même salarié ne pourra travailler, pour un même employeur, plus de 25 dimanches par an. Toutefois, dans le cas d'émissions en direct diffusées le dimanche, un accord collectif d'entreprise, conclu dans les conditions de l'article III. 5 de la présente convention collective, pourra déroger à cette limite.

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

VI. 3. 3. Temps de disponibilité indemnisé (1)

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

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

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

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

Le recours au temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions de l'article L. 212-4, 5e alinéa, du code du travail. Il est limité aux salariés occupant les emplois de niveau II à VI dans les filières A, B, C, E, F, H, I, L, M, et N, et, pour la filière O, les emplois de directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre. Il n'est possible que dans les circonstances et sous les conditions ci-après.

a) Il est réservé aux périodes de répétitions et de tournage des émissions de variétés, divertissement et talk-show, enregistrées dans la continuité. Il peut être appliqué, de manière très exceptionnelle, à des tournages de fictions, documentaires ou jeux lorsque la continuité de l'activité est rendue indispensable par la disponibilité d'un lieu ou d'un décor naturel, ou encore la disponibilité d'un invité.

b) Les dispositions des articles VI. 3. 1 et VI. 3. 2 ci-dessus, en matière de durée maximale quotidienne du temps de travail effectif, de repos quotidien, de durée maximale hebdomadaire du temps de travail effectif, de repos hebdomadaire, sont respectées.

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

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

e) Le recours au temps de disponibilité indemnisé est limité à 2 fois par semaine pour un même salarié.

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

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

Contrats d'une durée inférieure ou égale à 1 semaine

TEMPS DE TRAVAIL effectif	TEMPS DE DISPONIBILITÉ indemnisé	RÉMUNÉRATION	TEMPS TOTAL rémunéré
---------------------------	----------------------------------	--------------	----------------------

1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		125 %	9
10		125 %	10
10,5	0,5	125 %	11
11	1	150 %	12
11,5	1,5	175 %	13
12	2,33	175 %	14,33

Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI. 9 (Travail le dimanche), VI. 10 (Travail de nuit) et VII. 2. 3 (Jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

Contrats d'une durée supérieure à 1 semaine

TEMPS DE TRAVAIL effectif	TEMPS de disponibilité indemnisé	RÉMUNÉRATION au titre du présent article	TEMPS TOTAL rémunéré
1		100 %	1
2		100 %	2
3		100 %	3
4		100 %	4
5		100 %	5
6		100 %	6
7		100 %	7
8		100 %	8
9		100 %	9
10		100 %	10
10,5	0,5	100 %	11
11	1	100 %	12
11,5	1,5	100 %	13
12	2,33	150 %	14,33

Pour les contrats d'une durée supérieure à 1 semaine, les heures supplémentaires (temps de disponibilité inclus) sont décomptées sur la semaine de travail et, le cas échéant, majorées dans ce cadre, dans les conditions de l'article VI. 7. 3 ci-après. Le cas échéant, ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles VI. 9 (Travail le dimanche), VI. 10 (Travail de nuit) et VII. 2. 3 (Jours fériés travaillés). Les majorations sont toujours calculées sur la base du taux horaire de référence.

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

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

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, aux termes desquelles, d'une part, la prise d'un décret doit être sollicitée afin que la mise en place du régime d'équivalence soit validée et, d'autre part, les emplois concernés par l'équivalence connaissent bien des temps d'inaction et ne concernent que les salariés à temps plein, dans le respect des durées maximales communautaires (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

VI.4

En vigueur étendu

VI.4.1. Organisation collective

VI.4.1.1. Dans le cadre d'un horaire prédéterminé :

Le travail s'effectue normalement dans le cadre d'un horaire fixé pour l'ensemble du personnel ou pour 1 ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine. Des salariés occupant des emplois de même nature peuvent travailler dans le cadre d'horaires décalés afin de mieux assurer la permanence du service.

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

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

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

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées à l'article VI. 6. 3 du présent titre.

VI.4.2. Organisation individuelle

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés à l'article VI. 7 ci-après.

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

Ces salariés pourront à leur libre choix, dans la limite d'un report de 3 heures par semaine, et d'un cumul de report de 10 heures, conformément aux dispositions de l'article D. 212-4-1 du code du travail, effectuer des reports d'heures d'une semaine sur l'autre sans que ces heures aient d'effet sur le nombre et le paiement des heures supplémentaires.

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

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

VI.5

En vigueur étendu

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

VI.6

En vigueur étendu

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

VI. 6. 1. Fixation de la durée collective hebdomadaire du temps de travail au-delà de la durée légale du travail par attribution de jours de réduction du temps de travail

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

Celle-ci s'effectuera sous forme de journées, ou de demi-journées de repos, sur un cycle de 4 semaines ou sur une base annuelle conformément au tableau ci-après :

DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL					NOMBRE DE JOURS RTT
35 heures					0 jour
36 heures					6 jours
37 heures					11 jours
38 heures					18 jours
39 heures					22 jours

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

Leurs dates seront fixées :

- pour 3 / 5 au choix de l'employeur ;
- pour 2 / 5 au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels.

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

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

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

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

VI. 6. 2. Convention de forfait d'heures supplémentaires

VI. 6. 2. 1. Salariés visés :

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

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

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

VI. 6. 2. 2. Régime juridique :

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

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

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

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou tous les jours de la semaine, dans la limite de 6 jours par semaine, en journées ou demi-journées de travail. Lorsque le temps de travail est réparti en demi-journées de travail, les horaires du salarié ne peuvent comporter plus d'une interruption d'activité, et celle-ci ne peut dépasser une durée de 2 heures, hors temps de repas.

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

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

VI. 6. 2. 3. Rémunération :

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

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

VI. 6. 3. L'annualisation

L'activité de production audiovisuelle est, pour certains genres de programmes audiovisuels, très dépendante de la programmation des éditeurs de service de télévision, tels que définis par la loi n° 86-107 du 30 septembre 1986 modifiée, et des résultats d'audience des programmes ainsi produits. Le contenu des programmes, et leur production, sont aussi très largement dépendants de 2 autres facteurs l'actualité et les conditions climatiques pour les prises de vues réalisées en extérieur.

En conséquence, l'activité de production audiovisuelle est intermittente tout au long de l'année, bien souvent concentrée sur certaines périodes et / ou variant fortement de 1 mois sur l'autre. Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont souhaité, afin de répondre à ces contraintes, envisager le recours à la modulation du temps de travail par le principe de l'annualisation.

VI. 6. 3. 1. Définition :

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

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

VI. 6. 3. 2. Périmètre de l'annualisation :

L'annualisation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer.

Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à 1 ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Elle peut ne concerner que les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps complet, ou sous contrat à durée déterminée à temps complet dont la durée du contrat est égale ou supérieure à 3 mois.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres. Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent se voir appliquer les présentes modalités d'annualisation.

L'annualisation ne concerne pas les travailleurs intérimaires.

VI. 6. 3. 3. Mise en oeuvre de l'annualisation :

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

L'annualisation des horaires peut commencer le 1er jour de n'importe quel mois de l'année.

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

VI. 6. 3. 4 Modalités de l'annualisation :

a) Volume annuel d'heures :

L'annualisation conduit à déterminer un volume d'heures de travail effectif qui est égal à l'horaire hebdomadaire convenu multiplié par le nombre de semaines de travail effectif que comporte l'année. Ce volume est plafonné à 1 607 heures.

b) Programmation indicative des horaires et bilan annuel (1) :

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

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

Les modifications importantes du calendrier collectif des horaires doivent donner lieu à une consultation des représentants du personnel, lorsqu'il en existe, 15 jours calendaires au moins avant leur mise en oeuvre, et font l'objet d'une information individuelle à chaque salarié concerné.

L'employeur communique 1 fois par an aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe, le bilan de l'application de l'organisation du temps de travail sur l'année.

c) Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié sera décomptée selon les modalités exposées à l'article 6. 5 de la présente convention.

d) Lissage des rémunérations

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

e) Bilan annuel

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

VI. 6. 3. 5. Limitation des variations d'horaire :

a) Amplitude des horaires de travail :

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

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

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner 1 ou plusieurs semaines complètes de repos au salarié en accord avec celui-ci.

b) Délai de prévenance des changements d'horaire :

En cas de programmation collective ou individuelle des variations d'horaire, ce délai ne pourra être inférieur à 7 jours ouvrés.

Ce délai pourra être réduit dans les limites imposées par les nécessités de fonctionnement de l'entreprise à 3 jours, en cas de contraintes justifiées par l'urgence ou la survenance d'un événement exceptionnel. Les salariés concernés en seront individuellement informés, et recevront à titre de compensation une indemnité de réduction de délai de prévenance égale à 1 / 20 de leur rémunération mensuelle.

c) Chômage partiel :

En cas de manque d'activité, le recours au chômage partiel ne pourra être décidé qu'après avoir envisagé toutes les possibilités pouvant permettre de l'éviter ; il ne pourra intervenir qu'après une durée minimale de 4 semaines successives où le volume horaire hebdomadaire aura été d'une durée égale ou inférieure au plancher hebdomadaire fixé pour l'annualisation.

d) Dépassement du volume annuel d'heures :

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

Pour déterminer le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, (2) il convient de diviser le nombre d'heures dépassant le plafond annuel, duquel aura été retranché le nombre d'heures supplémentaires effectuées au-delà du plafond hebdomadaire et déjà payées en

cours d'année par le nombre de semaines travaillées.

Le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable à la moyenne des heures supplémentaires, conformément aux dispositions de l'article VI. 7. 3 ci-après, et les sommes dues au salarié concerné.

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

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

VI. 6. 3. 6. Suivi individuel :

a) Comptage des heures :

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

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

b) Bilan individuel :

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

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

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

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

Si le résultat est supérieur à 35 heures, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article VI. 7. 3 ci-après, à la moyenne des heures supplémentaires au-delà de 35 heures hebdomadaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période d'annualisation au-delà de la durée de travail prédéterminée.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, dont les clauses obligatoires fixant les conditions de mise en place des calendriers individualisés ne figurent pas dans la présente convention (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

(2) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

VI.7

En vigueur étendu

VI.7.1. Forfait en heures

VI.7.1.1. Salariés visés :

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

VI.7.1.2. Régime juridique :

Le contrat de travail mentionne l'horaire annuel convenu avec le salarié. Ce dernier sera au plus égal à 1 907 heures pour 1 année complète de travail. Le décompte se fait par année civile ou pro rata temporis pour des années incomplètes.

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

Ainsi, l'horaire annuel convenu avec les salariés pouvant prétendre aux droits complets visés ci-dessus sera au plus égal à 1 907 heures pour 1 année complète.

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

Pour les années incomplètes, les calculs sont faits sur les mêmes bases, pro rata temporis.

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

Le temps de travail peut être réparti sur la semaine, dans la limite de 6 jours par semaine, en journées ou demi-journées de travail. Lorsque le temps de travail est réparti en demi-journées de travail, les horaires du salarié ne peuvent comporter plus de 1 interruption d'activité.

L'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des heures effectuées. Ce document mensuel est établi en 2 exemplaires, 1 pour le salarié et 1 pour l'employeur, est signé par chacune des parties puis remis à chacune des parties.

VI.7.1.3. Rémunération :

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

Le paiement des heures supplémentaires et leur majoration, y compris la majoration prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 4 premières heures supplémentaires, est inclus dans la rémunération mensuelle forfaitaire.

VI.7.2. Forfait en jours

VI.7.2.1. Salariés visés :

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

VI.7.2.2. Régime juridique :

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

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

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

- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail sera supérieure 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

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

JOURS FÉRIÉS tombant sur des jours ouvrés sur l'année (365 jours)	NOMBRE DE JOURS RTT sur l'année (forfait 218 jours)
1	17
2	16
3	15
4	14
5	13
6	12
7	11
8	10
9	9
10	8
11	7

Pour les années incomplètes, le calcul est fait pro rata temporis. Pour les années bissextiles, le nombre de jours RTT est augmenté de 1 journée.

Leurs dates seront fixées :

- pour 3/5 au choix de l'employeur ;
- pour 2/5 au choix du salarié, en fonction de ses choix personnels.

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

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

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

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

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

Les dispositions des articles VI.3.1.2, relatif au repos quotidien, et VI.3.2.2, relatif au repos hebdomadaire, s'appliquent aux salariés ayant conclu une convention de forfait en jours, qui ne sont par ailleurs pas soumis aux dispositions de l'article L. 212-1 et du 2^e alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail.

Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le contrôle individuel des jours effectivement travaillés s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou élargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les jours travaillés, ou par tout autre moyen équivalent.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait jours bénéficie au moins 1 fois et chaque année d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées l'organisation et la charge de travail du salarié, l'amplitude de ses journées et la charge de travail qui en résulte.

VI.7.2.3. Rémunération :

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

VI.7.3. Forfait sans référence d'horaire

VI.7.3.1. Salariés visés :

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

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

VI.7.3.2. Régime juridique :

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

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

VI.7.3.3. Rémunération :

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

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

VI.7.4. Forfait de salaire

Toutes les dispositions de l'article III.2. ci-dessus s'appliquent aux salariés, cadres ou non cadres, non soumis à un horaire collectif.

VI.8

En vigueur étendu

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

VI.8.1. Définition et décompte

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Le décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif, arrondie à la demi-heure supérieure. Les heures d'absences indemnisées, comprises à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire, ne sont pas prises en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

VI.8.2. Régime

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

VI.8.3. Paiement des heures supplémentaires

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

- 10 % au titre de chacune des 4 premières heures supplémentaires ;
- 25 % à compter de la 5^e heure supplémentaire et jusqu'à la 9^e ;
- 50 % à compter de la 9^e heure supplémentaire ;
- 100 % à compter de la 13^e heure supplémentaire, pour les salariés des catégories III B à V des filières C et H de la catégorie B.

La majoration prévue par l'article L. 212-5-1 du code du travail pour les 8 premières heures supplémentaires peut prendre la forme d'un repos ou d'une majoration de salaire.

Cette dernière disposition ne vise pas les salariés employés sous CDD d'usage. En revanche, compte tenu de la précarité qui pèse sur ces salariés, les 4 premières heures supplémentaires que ces salariés effectuent sont majorées de 25 % (au lieu de 10 %) à l'exception des journées rémunérées à la journée (contrat d'une durée inférieure à 5 jours).

VI.8.4. Dépassements journaliers

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

Pour les contrats d'une durée inférieure à 5 jours, la rémunération des heures de travail effectuées pour un même jour au-delà de 8 heures est majorée dans les conditions suivantes :

- 25 % de la 9^e à la 11^e heure ;
- 50 % la 12^e heure.

VI.8.5. Repos de remplacement

VI.8.5.1. Conversion en repos de remplacement :

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

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

VI.8.5.2. Prise des repos :

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

- le cumul des heures supplémentaires effectuées depuis le début de l'année ;
- le nombre d'heures de repos compensateur acquises au cours du mois en distinguant, le cas échéant les repos compensateurs de remplacement des repos compensateurs obligatoires en cas de dépassement de contingent ;
- le nombre d'heures de repos compensateurs effectivement prises au cours du mois ;
- le solde des droits restant à prendre ;
- les modalités de prise suivantes :
- le droit à la prise des repos compensateurs légaux et des repos de remplacement est réputé ouvert dès que leur durée atteint 7 heures au total ;
- la journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectuées pendant cette journée ou cette demi-journée ;
- les repos doivent être pris dans le délai maximum de 12 mois suivant le mois au cours duquel le droit est ouvert ;
- les dates en sont choisies par le salarié à l'intérieur des périodes déterminées par l'employeur, avec un délai de prévenance de 1 semaine. En cas de nécessité de service justifiée et notifiée à l'intéressé, l'employeur et le salarié choisissent une autre date, d'un commun accord. Ces dates peuvent être accolées à des congés payés et à des jours RTT.

VI.8.6. Contingent d'heures supplémentaires

Le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est fixé à la 36^e heure.

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

VI.9

En vigueur étendu

La production audiovisuelle est une activité dans laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans qui ne peuvent être tenus à aucun travail le dimanche.

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

VI.10 (1)

En vigueur étendu

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

seules nécessités artistiques, éditoriales, ou de programmation de la production.

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

- 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;

- 22 heures à 7 heures le reste de l'année.

Les heures de travail de nuit seront alors majorées à hauteur de 25 %, sauf pour les salariés des niveaux III B à V des filières C et H de la catégorie B, pour lesquels elles sont majorées de 50 %.

Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article étendu sous réserve que le salarié réalisant des heures de nuit n'ait pas la qualité de travailleur de nuit au sens des dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er)

Titre VII : Congés

VII.1

En vigueur étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 12 février 2007)

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

Le nombre de jours de congés payés annuels est déterminé conformément aux dispositions légales (suppression de la fin de la phrase).

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

- les jours fériés ;

- les périodes de congés annuels ;

- les périodes de congés de maternité, paternité et adoption ;

- les périodes d'accident de travail ou de maladie professionnelle dans les limites fixées au titre VIII de la présente convention collective ;

- les périodes de formation professionnelle continue effectuées sur le temps de travail, y compris, si c'est le cas, le DIF ;

- les jours acquis au titre de la réduction du temps de travail ;

- les congés exceptionnels et les congés pour enfant malade ;

- les périodes d'absence pour raisons syndicales.

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

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés employés sous CDDU lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

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

Les salariés engagés sous CDDU 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 12 mois qui précèdent leur demande de congé.

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

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

VII.2

En vigueur étendu

VII.2.1. Jours fériés

Les fêtes légales désignées à l'article L. 222-1 du code du travail sont autant de jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'outre-mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai à la Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane et le 20 décembre à la Réunion.

VII.2.2. Jours fériés chômés

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

Pour les salariés sous CDDU, lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, tombe entre 2 jours travaillés, et que le contrat de travail a une durée supérieure à 2 semaines révolues, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié).

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

VII.2.3. Jours fériés travaillés

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

a) Le 1^{er} Mai : rémunération à 300 % de son salaire pour un jour non férié ;

b) Les 1^{er} janvier, 14 Juillet, 15 août, 1^{er} novembre, 11 Novembre, 25 décembre, ainsi que, dans chaque département d'outre-mer, le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : rémunération à 200 % de son salaire pour un jour non férié ;

c) Les lundi de Pâques, 8 Mai, jeudi de l'Ascension : rémunération à 150 % de son salaire pour un jour non férié.

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

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

VII.2.4. Journée de solidarité

En application des dispositions de l'article L. 212-16 du code du travail, le lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production audiovisuelle la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration.

VII.3

En vigueur étendu

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

VII.3.1. Sans condition d'ancienneté

- mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès conjoint, enfant, concubin déclaré ou partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié en ligne directe : père, mère, frère, soeur, belle-soeur, beau-père : 1 jour ouvré.

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

- décès conjoint, concubin déclaré ou partenaire d'un PACS : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- décès d'un enfant : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- décès père ou mère : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- décès d'un grand-parent, petit-fils, petite-fille : 1 jour ouvré ;
- mariage père, mère, frère, soeur : 1 jour ouvré ;
- déménagement : 1 jour ouvré dans la limite de 1 fois par année civile.

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

VII.4

En vigueur étendu

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

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Pour les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue, ces congés exceptionnels sont rémunérés dans la limite de 2 jours par an. Ils pourront être complétés par des jours de congé ou de RTT.

VII.5

En vigueur étendu

VII.5.1. Généralités

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

VII.5.2. Femmes enceintes et congés de maternité

Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 1 an dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, à compter du 3^e mois de leur grossesse, jusqu'à leur départ effectif en congé maternité, d'une réduction de leur temps de travail effectif de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération, cette réduction du temps de travail étant cumulable sur la semaine.

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

Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 3 ans dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, pendant les 8 premières semaines de leur congé maternité, d'une indemnité complémentaire versée par l'entreprise, calculée de telle sorte que le cumul de la prestation de la sécurité sociale, de la prévoyance complémentaire éventuelle et du complément versé par l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération brute mensuelle fixe que la salariée aurait perçue si elle avait travaillé, hors toute part variable et primes, et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-26-3 du code du travail, les dispositions des 2 alinéas précédents sont applicables aux salariés en congé d'adoption, la date présumée de l'accouchement étant remplacée par la date prévue de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Titre VIII : Maladie

VIII.1

En vigueur étendu

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

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

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

VIII.2 En vigueur étendu

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 2 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

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

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

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

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

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

et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier du maintien de salaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

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

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le 1^{er} jour du 1^{er} arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

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

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

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

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

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

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

VIII.3 En vigueur étendu

VIII.3.1. Dispositions générales

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section V.1 du chapitre II du livre I^{er} du code du travail (art. L. 122-32-1 à 11).

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

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 3 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

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

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

et ce, sans délai de carence.

Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.

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

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

et ce, sans délai de carence.

Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus d'une ancienneté initiale de 1 an, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours.

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

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le 1^{er} jour du 1^{er} arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

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

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

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

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

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

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé.

VIII.4

En vigueur étendu

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L. 122-24-4 et suivants du code du travail.

VIII.5

En vigueur étendu

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

Conformément à l'article R. 241-49, tout salarié doit bénéficier, dans les 24 mois qui suivent l'examen effectué en application de l'article R. 241-48, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale spéciale définie à l'article R. 241-50, qui bénéficient obligatoirement de cet examen chaque année ou selon une périodicité inférieure décidée par le médecin du travail.

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

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

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

VIII.6

En vigueur étendu

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

Titre IX : Prévoyance

IX.1

En vigueur étendu

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

IX.2

En vigueur étendu

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

IX.2.1. Cotisations : assiette, taux et répartition

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

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

Les salariés non cadres et les entreprises acquittent une cotisation égale à 1 % de la rémunération comprise dans la tranche 1, dont 0,50 % au titre de la garantie décès et 0,50 % au titre de la garantie incapacité/invalidité.

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

Garantie	Taux employeur	Taux salarié
Décès	0,22 %/ T1	0,28 %/ T1
Incapacité, invalidité		
Maintien de salaire	0,06 %/ T1	N/ A
Hors maintien de salaire	0,22 %/ T1	0,22 %/ T1
Total répartition	0,50 %/ T1	0,50 %/ T1
Total cotisations	1 %/ T1	

IX.2.2. Prestations

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

IX.2.2.1. Décès :

IX.2.2.1.1. Capital de base :

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

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

Le choix de l'option est laissé au bénéficiaire, dans les 2 mois qui suivent la survenance du sinistre ; à défaut de choix exprimé dans ce délai ou, en présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux, les prestations sont versées en application de l'option 1.

IX.2.2.1.2. Décès accidentel :

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

IX.2.2.1.3. Décès du conjoint survivant :

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

IX.2.2.2. Invalidité absolue et définitive :

En cas de mise en invalidité 3^e catégorie par la sécurité sociale, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal à :

Assuré célibataire, veuf ou divorcé 350 %

Assuré marié, pacsé ou en concubinage 430 %

Majoration par enfant à charge 80 %

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

IX.2.2.3. Incapacité temporaire de travail :

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

Montant

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

Franchise

Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté : l'indemnité journalière est versée à compter du 31^e jour d'arrêt de travail continu ou à compter du 4^e jour d'arrêt de travail continu en cas d'hospitalisation de plus de 3 jours survenue au 1^{er} jour de l'arrêt de travail.

Salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans : l'indemnité journalière est versée à compter du 34^e jour d'arrêt de travail continu.

Salarié dont l'ancienneté est égale à 2 ans ou plus : l'indemnité journalière est versée à compter du 34^e jour d'arrêt de travail continu.

Durée

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

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

IX.2.2.4. Invalidité totale ou partielle :

Le salarié reconnu en situation d'invalidité 1^{er}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :

1^{re} catégorie 48 % T 1

2^e catégorie 80 % T 1

3^e catégorie 80 % T 1

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

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

IX.2.3. Mutualisation du risque

IX.2.3.1. Désignation de l'organisme assureur :

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

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

Il est toutefois expressément prévu que si les parties devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

IX.2.3.2. Adhésion des entreprises :

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

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

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

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

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

IX.2.4. Changement d'organisme assureur

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

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

IX.2.5. Information

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

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

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

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation instituée par l'article 13.7 de la convention collective est chargée du suivi du régime. Elle étudie son évolution au regard notamment du rapport annuel transmis par Audiens Prévoyance et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

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

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

Titre X : Transports et défraiements

X.1

En vigueur étendu

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

X.2

En vigueur étendu

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

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

Transports et voyages ferroviaires :

De jour : en 1^{re} ou en 2^e classe. Les billets seront réservés en 1^{re} classe lorsqu'il s'agit d'un transport (c'est-à-dire lorsque des heures de travail sont effectuées le même jour) d'une durée supérieure à 4 heures.

De nuit : en couchette de 1^{re} ou de 2^e classe.

Transports et voyages routiers :

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

Transports et voyages maritimes :

Ils s'effectuent en 1^{re} ou 2^e classe.

Transports et voyages aériens :

Ils s'effectuent en classe économique.

Transports et voyages individuels :

Si un technicien utilise son propre véhicule, ses frais de transport seront remboursés au tarif du moyen de transport que l'employeur avait retenu, le cas échéant.

L'utilisation d'une voiture personnelle implique que le salarié ait souscrit une police d'assurance couvrant les risques professionnels.

X.3

En vigueur étendu

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

Une indemnité, à hauteur de 50 % de l'abonnement en transport en commun (coupon hebdomadaire ou mensuel de la carte orange pour la région parisienne), est due aux salariés dont le contrat comprend une période de 1 semaine ou de 1 mois civils. Pour les salariés qui utilisent les transports en commun et ne remplissent pas la condition de périodicité, la moitié de leurs frais réels sera remboursée sur remise du justificatif (ticket de métro, billet de train...).

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

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

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

- entre 0 et 10 kilomètres : pas d'indemnité ;

- entre 11 et 50 kilomètres :

- pour les voitures, l'indemnité est égale à la moitié du tarif correspondant à 7 CV dans le barème fiscal, appliqué à la totalité du parcours apprécié à partir de la porte de Paris ;

- pour les motos, l'indemnité est égale à la moitié du tarif correspondant à 3, 4 ou 5 CV dans le barème fiscal, appliqué à la totalité du parcours apprécié à partir de la porte de Paris.

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

X.3.3. En région

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

- à partir de l'établissement local de l'employeur ;

- à partir du lieu d'hébergement du salarié ;

- à partir de la gare principale de la ville de résidence.

X.3.4. Pendant la post-production

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

Lorsque le lieu de travail n'est pas desservi normalement par les transports en commun, le salarié perçoit des indemnités kilométriques au tarif exposé au III.3.2.

X.3.5. Véhicule fourni par l'employeur

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

X.4

En vigueur étendu

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

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

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

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

équivalent.

Titre XI : Formation

XI.1

En vigueur étendu

XI.1.1. Désignation de l'OPCA agréé

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

XI.1.2. Gestion des congés individuels de formation

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

XI.1.3. Intermittents du spectacle

XI.1.3.1. Dispositions générales :

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

XI.1.3.2. Droit individuel à la formation :

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

XI.1.4. Salariés sous CDI et assimilés

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

- l'accord national professionnel du 1er décembre 2004 (1) et son avenant du 21 mars 2005 (1) pour les contrats de professionnalisation ;
- l'accord national professionnel du 17 janvier 2005 pour le financement de la formation professionnelle ;
- l'accord national professionnel du 11 mars 2005 (1) pour les périodes de professionnalisation ;
- l'accord national professionnel du 28 avril 2005 (1) pour le droit individuel à la formation,
- ainsi que tout accord ou avenant venant se substituer à ceux-ci ou les compléter.

Ce texte n'est plus en vigueur depuis le 31 mars 2006.

XI.2

En vigueur étendu

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ, et notamment :

- le protocole d'accord du 7 juillet 2004 relatif à la CPNEF-AV ;
- le protocole d'accord du 4 février 2005 relatif au financement du paritarisme de la CPNEF-AV ;
- le protocole d'accord du 15 septembre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'audiovisuel.

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

Titre XII : Hygiène et sécurité

XII.1

En vigueur étendu

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Le CHSCT a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles L. 4612-1 et L. 4612-2 (anciennement § 1 et 2 de l'article L. 236-2) du code du travail.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Il est créé un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT-PAV) pour la branche production audiovisuelle, composé de représentants des employeurs et des délégués de branche, dont la compétence de conseil couvre toutes les entreprises du champ de la présente convention collective.

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

Une réunion de ce comité est convoquée au moins 2 fois par an. Il se réunit également si le tiers de ses membres le demandent.

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans la branche de la production audiovisuelle.

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

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

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

XII.2

En vigueur étendu

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

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

XIII.1

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au 1^{er} jour du 3^e mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord. Pour les productions en cours, les conditions pratiquées pourront être maintenues jusqu'à la fin de la saison de production, dans la limite de 6 mois à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension.

XIII.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

XIII.3 (1)

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132. 10 du code du travail.

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

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 137-7 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

XIII.4

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au 2^e alinéa du titre I^{er} de la présente convention, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires et faire l'objet du dépôt légal.

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

XIII.5

En vigueur étendu

Chacune des parties signataires peut dénoncer la présente convention (1).

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une 1^{re} réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, la convention continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 18 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

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

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la dénonciation, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail (arrêté du 24

XIII.6 En vigueur étendu

Chaque partie signataire peut demander la révision de la présente convention, à compter du 1er anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention (1).

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

Une 1re réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai de 1 an (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la révision, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

XIII.7 En vigueur étendu

Il est créé une commission de suivi, d'interprétation et de conciliation.

XIII.7.1. Composition et fonctionnement

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation est composée de 1 représentant de chacune des organisations de salariés représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, d'autre part. Elle est présidée par un représentant des employeurs.

Elle se réunit au moins 2 fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation signataire ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

XIII.7.2. Missions

XIII.7.2.1. Interprétation :

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

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

XIII.7.2.2. Mise en oeuvre :

La commission procédera, à l'issue d'une période de 2 années d'application de la présente convention collective, à l'examen des dispositions nouvelles qu'elle instaure dans la branche de la production audiovisuelle. Elle pourra notamment examiner la nécessité d'établir, pour certaines fonctions, de nouvelles précisions sur les conditions de leur utilisation.

XIII.7.2.3. Conciliation :

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les 2 parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission. La conciliation se déroule selon les règles de l'association de médiation et d'arbitrage des professionnels de l'audiovisuel.

La médiation est conduite par 2 médiateurs (1 salarié et 1 employeur) membres de la commission. Les médiateurs ne tranchent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.

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

XIII.7.2.4. Suivi :

En matière de suivi, la commission peut être saisie par l'une des parties signataires pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la présente convention ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine. La commission ne se substitue pas aux partenaires sociaux de la branche, auxquels elle se limite à transmettre d'éventuelles recommandations.

XIII.7.2.5. Surveillance de la négociation collective d'entreprise :

En matière de négociation collective, la commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production audiovisuelle. Elle valide les accords conclus par les représentants du personnel dans les conditions de l'article III.5 de la présente convention collective.

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ de la présente convention seront transmis à la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation.

ANNEXES

Annexe II En vigueur étendu

Annexe II

(Voir Textes Salaires)

Annexe IV
En vigueur étendu

Annexe IV
Stagiaires

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

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

Article 1
Statut juridique

1.1. Stage obligatoire ou intégré :

Le stage revêt un caractère obligatoire lorsqu'il s'inscrit dans le cursus pédagogique de l'étudiant, et qu'il constitue un élément nécessaire et déterminant pour l'obtention d'un diplôme. Les stages obligatoires doivent respecter 4 critères cumulatifs :

- le stage doit s'inscrire dans le cursus de formation pour l'obtention d'un diplôme ou d'un titre ;
- le stagiaire reste sous la responsabilité juridique de l'établissement d'enseignement et conserve son statut d'étudiant ; le stagiaire n'effectue pas une prestation de travail pour le compte de l'employeur, qui ne peut exiger de lui un travail normalement destiné à un salarié de l'entreprise ; le stagiaire effectuant un stage obligatoire même non rémunéré bénéficie de la législation sur les accidents du travail ;
- une convention de stage tripartite lie l'établissement d'enseignement, le stagiaire et l'entreprise d'accueil ;
- un tuteur est désigné dans l'entreprise (et dans l'établissement d'enseignement) ; un même tuteur ne peut être désigné pour plus de 2 stagiaires ;
- le stagiaire ne perçoit pas de salaire ; il peut percevoir une gratification, celle-ci est obligatoire dès lors que le stage a une durée supérieure à 3 mois consécutifs.

1.2. Le stage facultatif ou non intégré :

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

C'est notamment le cas des stages effectués après l'obtention d'un diplôme, ou effectué volontairement avant cette obtention mais non inscrits dans le règlement des études. Toutefois, les signataires de la présente convention collective conviennent qu'un tel stage ne peut intervenir, dans la branche de la production audiovisuelle, plus de 12 mois après l'obtention du diplôme auquel il est rattaché.

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

Ces stages ne peuvent avoir une durée supérieure à 6 mois, renouvellement compris, et ne sont possibles que dans le cadre d'une convention de stage écrite.

Article 2
La convention de stage

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

La convention doit identifier clairement les parties :

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

La convention doit notamment préciser les points suivants :

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

Article 3
Evaluation du stage

Le stage fait obligatoirement l'objet d'une évaluation, formalisée par une fiche d'évaluation jointe à la convention de stage.

La fiche d'évaluation est complétée par le tuteur du stagiaire dans l'entreprise. Elle est remise en fin de stage au stagiaire et, pour les stages intégrés, à l'établissement d'enseignement.

Article 4
Remboursement des frais

Les frais de transport, de repas et d'hébergement du stagiaire sont pris en charge dans les mêmes conditions que celles des salariés non cadres de l'entreprise auprès

desquels il effectue son stage.

Article 5 Obligations de l'entreprise

Le stagiaire n'est pas un salarié de l'entreprise, et celle-ci n'est pas tenue, en ce qui le concerne, des obligations administratives concernant les salariés : déclaration préalable à l'embauche, immatriculation à la sécurité sociale, inscription sur le registre du personnel, visite médicale.

L'entreprise ne peut pas exiger du stagiaire un travail « productif », c'est-à-dire un travail qui pourrait être confié à un salarié de droit commun.

L'entreprise qui accepte un stagiaire s'engage à lui proposer, dans le cadre de l'activité de l'entreprise, des activités s'inscrivant dans le projet pédagogique figurant à la convention de stage.

Article 6 Obligations du stagiaire

Le stagiaire n'est pas lié à l'employeur par un lien de subordination. Il doit toutefois se plier aux règles de discipline (règlement intérieur, horaire, confidentialité, etc.) et aux règles d'hygiène et de sécurité.

Le stagiaire n'a pas à effectuer d'heures supplémentaires, et la durée de son travail ne peut donc excéder la durée légale.

Article 7 Régime social

La gratification, qu'elle soit facultative ou obligatoire (pour les stages d'une durée supérieure à 3 mois), n'a pas le caractère d'un salaire au sens de l'article L. 141-2 du code du travail. Le montant de la fraction de la gratification, mentionnée à l'article L. 242-4-1 du code de la sécurité sociale, qui n'est pas considérée comme une rémunération au sens de l'article L. 242-1 du même code, est égal au produit de 12,5 % du plafond horaire défini en application de l'article L. 241-3 et du nombre d'heures de stage effectuées au cours du mois considéré. A titre indicatif, ce montant mensuel s'établit à 360,21 € pour un stage d'une durée hebdomadaire de 35 heures réalisé en 2006.

Ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage, compte tenu de la gratification, des avantages en nature et en espèces, et du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Article 8 Interruption anticipée du stage

La convention de stage n'étant pas un contrat de travail, le stagiaire est libre de mettre fin au stage à tout moment sans délai de prévenance ni préavis.

En tant que de besoin, ce fait sera porté sur la fiche d'évaluation du stage remise par l'entreprise à l'établissement d'enseignement.

En cas de manquement aux règles définies par la convention de stage et, pour les stages intégrés, après information de l'établissement d'enseignement, l'employeur peut interrompre le stage à condition que :

- le manquement aux règles porte préjudice, ou est manifestement susceptible de porter préjudice à l'entreprise ;

- préalablement à la rupture, le stagiaire et son tuteur dans l'entreprise ont été reçus ensemble par le chef d'entreprise ou son représentant, le stagiaire pouvant se faire assister, pour cet entretien, par un salarié de l'entreprise ou, s'il est mineur, par un parent.

Article 9 Information des institutions représentatives du personnel

Lorsqu'il existe, le comité d'entreprise est informé, chaque année, sur la politique d'accueil des stagiaires et sur le nombre de stagiaires accueillis.

Des éléments d'information sur l'accueil de stagiaires dans la branche seront intégrés dès que possible dans le rapport annuel d'activité de la branche.

Annexe V En vigueur étendu

ANNEXE V

Dépenses prises en compte

pour la caractérisation de la fiction lourde

Les dépenses prises en compte pour caractériser la fiction lourde sont celles qui sont retenues par l'administration fiscale au titre des dépenses éligibles au crédit d'impôt audiovisuel (décret n° 2006-317 du 20 mars 2006). Elles sont listées ci-après.

a) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux auteurs énumérés à l'article L. 113-7 du code de la propriété intellectuelle : les avances à valoir sur les recettes d'exploitation versées par l'entreprise de production aux auteurs en contrepartie de la commande et de l'acquisition des droits nécessaires à la réalisation de l'oeuvre, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

b) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux artistes-interprètes visés à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle : la part de la rémunération versée par l'entreprise de production aux artistes-interprètes correspondant aux rémunérations minimales prévues par les conventions collectives et accords collectifs de la production cinématographique ou audiovisuelle, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des

cotisations sociales obligatoires ;

c) Au titre des salaires et charges sociales afférents aux personnels de la réalisation et de la production : les rémunérations et leurs accessoires versés par l'entreprise de production aux techniciens et ouvriers de la production, ainsi que les charges sociales dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires. Lorsque les techniciens et ouvriers de la production sont employés par l'entreprise de production à titre permanent, seuls sont pris en compte les salaires et charges sociales correspondant à la période durant laquelle ces personnels ont été effectivement employés à la réalisation de l'oeuvre éligible au crédit d'impôt ;

d) Au titre des dépenses liées au recours aux industries et autres prestataires de la création cinématographique et audiovisuelle :

1. Les dépenses liées à l'utilisation de studios de prises de vues, y compris la construction de décors, d'effets spéciaux de tournage, de costumes et de coiffures et maquillage, à savoir : les dépenses de location des plateaux de tournage et annexes, de location de lieux loués spécifiquement pour le tournage à l'exclusion des lieux d'habitation, de construction de décors sur les lieux de tournage, d'éclairage, de préparation et de réalisation des effets spéciaux de tournage, y compris les cascades, de location et de fabrication des costumes, coiffures et de maquillage ;

2. Les dépenses de matériels techniques de tournage, à savoir : les dépenses de matériels prises de vues, de machinerie, d'éclairage et de prise de son ;

3. Les dépenses de postproduction, y compris les effets spéciaux, à savoir : les dépenses de laboratoire image, de montage des images, d'enregistrement des voix, de bruitage et création sonore, de mixage, de montage du son, d'effets spéciaux numériques et de génériques et bandes-annonces ;

4. Les dépenses de pellicules et autres supports d'images et les dépenses de laboratoire, à savoir : les dépenses de pellicules négatives image, de pellicules magnétiques son et plus généralement de tous supports analogiques ou numériques d'images et de son, de laboratoires de tournage, de laboratoires de finition, de laboratoire vidéo et de sous-titrage.

Textes Attachés

Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application de l'article L.2241-9 (anciennement article L. 132- 12- 3, alinéa 1), aux termes desquelles la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(2) La grille des salaires minima est étendue sous réserve que la différence entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L.2261-22 (anciennement article L. 133- 5) et L.2271-1 (anciennement article L. 136- 2) du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 / 10 / 1996, société Delzongle c / Ponsolle ; Cass. soc. 15 / 05 / 07, n° 05- 42894).

(3) L'arrêté du 21 mai 2008 (JORF du 28 mai 2008) portant extension de cet avenant a été annulé en tant qu'il étend les stipulations relatives à la grille des salaires minimaux des emplois de catégorie B des techniciens de la production audiovisuelle, par décision du Conseil d'Etat du 23 juillet 2010 (n° 316588).

SPI ;

SPECT ;

AFPF ;

USPA.

CGT ;

CFDT ;

CFE-CGC.

SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris , par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Article unique

En vigueur étendu

En application de l'article IV. 2. 2 nouveau de la convention collective du 10 décembre 2006 modifiée, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle ont recherché un nouveau dispositif prenant en compte les différentes conditions d'exercice de certaines fonctions techniques.

Ce nouveau dispositif est traduit dans une nouvelle rédaction des articles IV. 2. 2 et V. 2. 2, dans l'adjonction d'une annexe V « Dépenses prises en compte pour la caractérisation de la fiction lourde », dans la modification du tableau des emplois complétant l'article IV. 1, et dans la modification de l'annexe II « Salaires ». La nouvelle annexe II prend en outre en compte les salaires résultant de la négociation annuelle des salaires, conclue le 18 juin 2007 pour les salaires minimaux applicables du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008.

En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article IV. 2. 2. est abrogée et remplacée par la suivante :

IV. 2. 2. Conditions d'exercice des emplois

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

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

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

Ces restrictions sont précisées dans le tableau des emplois inséré dans le présent titre.

En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article V. 2. 2. est abrogée et remplacée par la suivante :

V. 2. 2. Formalisme

L'embauche d'un salarié en CDD d'usage fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié lors de son embauche, ou au plus tard dans les 48 heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage : le contrat devra porter mention de l'objet pour lequel il est conclu à savoir l'émission, l'épisode, la séquence ou la phase de production, auquel le salarié collaborera au titre de son contrat de travail ; le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- la date de début du contrat et la période d'emploi ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein, il sera fait mention de la période d'emploi allant de la date d'embauche à la date de fin de contrat, cette dernière étant donnée à titre indicatif car le contrat prendra fin à la réalisation de son objet ;
- s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- la fonction occupée dans la convention collective ;
- le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- le salaire minimal applicable ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles ;
- l'existence d'un règlement intérieur et les conditions de sa consultation ;
- les nom et adresse des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance le cas échéant ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la bourse, copie de l'attestation d'aptitude au travail devant être fournie par le salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande ;
- la mention éventuelle au générique dans les caractères et à un emplacement laissés à discrétion de l'employeur avec l'accord de la chaîne de télévision.

En vigueur étendu

Le tableau des emplois de catégorie B figurant à l'article IV. 1 est modifié.

Tableau des emplois (art. IV. 1)

Les tableaux des emplois de catégorie A et C sont inchangés et ne sont pas repris.

Le tableau des emplois de catégorie B en vigueur est abrogé et remplacé par le tableau ci-après.

FILIERE	EMPLOIS DE CATEGORIE B							
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
A-Conception			Coordinateur d'écriture (1) Responsable d'enquête / de recherches Documentaliste	Animatronicien Illustrateur sonore	Enquêteur / recherchiste	Collaborateur artistique		
B-Costumes			Créateur de costumes spécialisé Créateur de costumes (14)		Chef costumier spécialisé Chef costumier (14) Styliste	Costumier spécialisé Costumier (14)	Habilleur spécialisé Habilleur (14)	
C-Décoration			Chef décorateur spécialisé Chef décorateur (14) Décorateur spécialisé (2) Décorateur (2) (14)	Chef constructeur Ensemblier-décorateur spécialisé Ensemblier-décorateur (14) 1er assistant décorateur spécialisé 1er ass. décorateur (14)	Décorateur peintre spécialisé Décorateur peintre (14) Dessinateur en décors spécialisé Dessinateur en décors (14) Décorateur tapissier spécialisé Décorateur tapissier (14) 2e ass. décorateur spécialisé 2e ass. décorateur (14) Régisseur d'extérieurs spécialisés Régisseur d'extérieurs (14) Accessoiriste spécialisé Accessoiriste (14)	Chef d'équipe	Menuisier-traceur, staffeur Peintre en lettres / en faux bois Maçon / peintre / métallier / serrurier Mécanicien Tapiserie / toupilleur Electricien / machiniste Décorateur Rippeur	
E-Techniques du direct			Ing. de la vision		Etalonneur / Op. de voies Ing. de la vision adjoint Monteur (6)	Technicien vidéo Technicien truquiste	Op. régie vidéo (3) Op. magnéto ralenti / Op. magnétoscope Op. synthétiseur	
F-Image (OPV = opérateur de prise de vues)		Dir. photo spécialisé Dir. photo (14)	Chef OPV (4)	Superviseur effets spéciaux Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé Op. spécial (steadicamer) (14) Cadreur (14) / OPV (5) Cadreur spécialisé 1er ass. OPV / pointeur spécialisé 1er ass. OPV / pointeur (14)	Op. effets temps réel Photographe de plateau spécialisé Photographe de plateau (14)	Assistant lumière spécialisé Ass. lumière (14)	2e ass. OPV spécialisé 2e ass. OPV (14)	Ass. OPV adjoint (*)
						Conducteur de groupe		

H-Machinistes et électriciens						Chef électricien Chef éclairagiste Chef machiniste	Electricien / éclairagiste Machiniste		
I-Maquillage et coiffure					Chef maquilleur spécialisé Chef maquilleur (14)	Maquillage et coiffure spéciaux Prothésiste	Coiffeur perruquier spécialisé Coiffeur perruquier (14)	Coiffeur spécialisé Coiffeur (14) Maquilleur spécialisé Maquilleur (14)	
J-Montage					Chef monteur spécialisé Chef monteur (14)		Ass. monteur spécialisé Ass. monteur (14)	Assistant monteur adjoint (*)	
K-Post-production			Dir. de post-production Mixeur		Chargé de post-production Superviseur effets spéciaux Vidéographe Truquiste	Etalonneur Conformateur Op. effets temps réel	Ass. de post-production		
L-Production et régie	Producteur exécutif	Dir. de production spécialisé Dir. de production (14)	Dir. artistique Dresseur Dir. de collection Dir. de programmation Producteur artistique (7) Chargé de production (8)		Régisseur général spécialisé Régisseur général (14) Administrateur de production spécialisé Administrateur de production (14) Dir. de la distribution spécialisé Dir. de la distribution (14)	Régisseur / resp. repérages spécialisé Régisseur / resp. repérages (14) Dir. des dialogues Programmeur artistique d'émission Répétiteur Resp. des enfants	Comptable de production spécialisé Comptable de production (14) Ass. de production spécialisé Ass. de production (14) Régisseur adjoint spécialisé Régisseur adjoint (14) Régisseur de plateau Chef de plateau	Secrétaire de production spécialisé Secrétaire de production (14)	Aide de plateau Chauffeur Ass. de production adjoint (*) Ass. régisseur adjoint (*) Ass. d'émission (12) Régulateur de stationnement
M-Réalisation	Réalisateur		Conseiller technique réalisation 1er ass. réalisateur spécialisé 1er ass. réalisateur (14)		Scripte spécialisée Scripte (14)	Ass. réalisateur (9) Storyboarder	2e ass. réalisateur spécialisé 2e ass. réalisateur (14)		Ass. réalisateur adjoint (*) Ass. scripte adjointe (*)
N-Son (OPS = opérateur de prise de son)					Chef OPS / ing. du son spécialisé Chef OPS / ing. du son (14) Mixeur (directs) (10) Bruitier Perchiste / 1er ass. spécialisé Perchiste / 1er ass. son (14)	OPS (11)	Ass. son Op. playback		Ass. son adjoint (*)

FILIERE	EMPLOIS DE CATEGORIE A							
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
O-Administration	Producteur Dir. général Dir. général délégué	Délégué général Dir. général adjoint Dir. des productions Dir. des programmes	Secrétaire général Dir. administratif et financier Dir. financier Dir. juridique Dir. technique Directeur des ressources humaines Dir. littéraire Dir. du développement Dir. informatique Dir. de la comptabilité Dir. de la communication	Resp. adm. et financier Chef comptable Resp. ressources humaines Resp. du développement Resp. informatique Resp. juridique Contrôleur de gestion Resp. de la trésorerie Resp. de la communication Resp. des sites web Resp. technique Resp. des services généraux	Resp. de la comptabilité Resp. administratif du personnel Attaché de presse Collaborateur juridique Contrôleur de gestion junior Informaticien Resp. d'exploitation	Resp. de la paye Comptable Webmestre Chargé des services généraux Ass. de direction Ass. juridique	Secrétaire-ass. Secrétaire-standardiste Resp. d'entretien Ass. paye Ass. comptable Ass. de la communication Agent des services généraux	Hôtesse-standardiste Chauffeur d'entreprise Agent d'exploitation Coursier Gardienn Agent d'entretien
P-Commercial et addition			Dir. du pôle édition-distribution Dir. commercial	Resp. des ventes Resp. droits dérivés	Resp. des supports	Vendeur	Ass. web / téléphone Ass. commercial	

FILIERE	EMPLOIS DE CATEGORIE C							
	Hors niveau	Niveau I	Niveau II	Niveau III A	Niveau III B	Niveau IV	Niveau V	Niveau VI
Q-Intervenants à l'antenne	Animateur d'émission Artiste invité Intervenant spécialisé Invité intervenant						Doubleur lumière Figurant (& gt ; 30) Figurant (& lt ; 30)	
<p>Dir. = directeur, resp. = responsable, ass. = assistant, ing. = ingénieur, op. = opérateur.</p> <p>(1) Le coordonnateur d'écriture (script éditeur) assure la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre.</p> <p>(2) Ne s'applique pas à la création de décor.</p> <p>(3) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.</p> <p>(4) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.</p> <p>(5) Emploi exclu pour les oeuvres audiovisuelles.</p> <p>(6) Hors oeuvres audiovisuelles.</p> <p>(7) Emissions musicales.</p> <p>(8) Exclut la responsabilité globale de la production.</p> <p>(9) Exclut pour la fiction.</p> <p>(10) Exclut la responsabilité globale du son.</p> <p>(11) Equipe restreinte seulement, hors fiction.</p> <p>(12) Chargé sous l'autorité d'un responsable de la préparation artistique ou éditoriale.</p> <p>(14) Recours interdit pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement.</p> <p>(*) Suppose que les emplois de titulaires sont occupés.</p>								

En vigueur étendu

L'annexe II en vigueur est abrogée et remplacée par la suivante :

ANNEXE II

Salaires au 15 novembre 2007

1. Emplois de catégorie A

(Salaires minima bruts mensuels, base 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

EMPLOI	FILIERE	NIVEAU	SALAIRE
--------	---------	--------	---------

Producteur	O	HC	
Directeur général (non mandataire social)	O	HC	
Directeur général délégué (non mandataire social)	O	HC	
Délégué général	O	I	2 777, 50
Directeur général adjoint	O	I	2 777, 50
Directeur des productions	O	I	2 777, 50
Directeur des programmes	O	I	2 777, 50
Secrétaire général	O	II	2 525, 00
Directeur administratif et financier	O	II	2 525, 00
Directeur financier	O	II	2 424, 00
Directeur juridique	O	II	2 424, 00
Directeur technique	O	II	2 424, 00
Directeur des ressources humaines	O	II	2 424, 00
Directeur littéraire	O	II	2 424, 00
Directeur du développement	O	II	2 424, 00
Directeur informatique	O	II	2 424, 00
Directeur de la comptabilité	O	II	2 424, 00
Directeur de la communication	O	II	2 424, 00
Responsable administratif et financier	O	III A	2 222, 00
Chef comptable	O	III A	2 121, 00
Responsable des ressources humaines	O	III A	2 121, 00
Responsable du développement	O	III A	2 121, 00
Responsable informatique	O	III A	2 121, 00
Responsable juridique	O	III A	2 121, 00
Contrôleur de gestion	O	III A	2 020, 00
Responsable de la trésorerie	O	III A	2 020, 00
Responsable de la communication	O	III A	2 020, 00
Responsable des sites web	O	III A	2 020, 00
Responsable technique	O	III A	1 919, 00
Responsable des services généraux	O	III A	1 919, 00
Responsable de la comptabilité	O	III B	1 818, 00
Responsable de l'administration du personnel	O	III B	1 818, 00
Attaché de direction	O	III B	1 717, 00
Attaché de presse	O	III B	1 717, 00
Collaborateur juridique	O	III B	1 717, 00
Contrôleur de gestion junior	O	III B	1 717, 00
Informaticien	O	III B	1 717, 00
Responsable d'exploitation	O	III B	1 717, 00
Responsable de la paye	O	IV	1 666, 50
Comptable	O	IV	1 666, 50
Webmestre	O	IV	1 616, 00
Chargé des services généraux	O	IV	1 515, 00
Assistant de direction	O	IV	1 515, 00
Assistant juridique	O	IV	1 515, 00
Secrétaire assistant	O	V	1 444, 30
Secrétaire standardiste	O	V	1 444, 30
Responsable d'entretien	O	V	1 393, 80
Assistant paye	O	V	1 393, 80
Assistant comptable	O	V	1 393, 80
Assistant de la communication	O	V	1 343, 30
Agent des services généraux	O	V	1 343, 30
Hôtesse standardiste	O	VI	1 323, 10
Chauffeur d'entreprise	O	VI	1 323, 10
Agent d'exploitation	O	VI	1 292, 80
Coursier	O	VI	1 292, 80
Gardien	O	VI	1 267, 55
Agent d'entretien	O	VI	1 267, 55
Directeur du pôle édition-distribution	P	II	2 424, 00

Directeur commercial	P	II	2 222, 00
Responsable des ventes	P	III A	1 919, 00
Responsable des droits dérivés	P	III A	1 919, 00
Responsable des supports	P	III B	1 717, 00
Vendeur	P	IV	1 515, 00
Assistant web / téléphonie	P	V	1 343, 30
Assistant commercial	P	V	1 343, 30

2. Emplois de catégorie B

(En euros.)

EMPLOI	FILIERE	NIVEAU	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)				CDI
			Salaire minimal hebdomadaire (35 h)	Salaire minimal hebdomadaire (39 h)	Salaire minimal mensuel (35 h)	Salaire minimal mensuel (39 h)	Salaire minimal mensuel brut (35 h)
Coordinateur d'écriture (ex script éditeur) [1]	A	II	760, 53	869, 18	2 890, 01	3 302, 87	2 525, 00
Responsable d'enquête / de recherche	A	II	727, 20	831, 09	2 763, 36	3 158, 13	2 424, 00
Documentaliste	A	II	727, 20	831, 09	2 763, 36	3 158, 13	2 424, 00
Animatronicien	A	IIIA	683, 77	781, 45	2 598, 33	2 969, 52	2 121, 00
Illustrateur sonore	A	IIIA	683, 77	781, 45	2 598, 33	2 969, 52	2 020, 00
Enquêteur / Recherchiste	A	IIIB	659, 53	753, 75	2 506, 21	2 864, 24	1 818, 00
Collaborateur artistique [2]	A	IV	458, 54	524, 05	1 742, 45	1 991, 37	1 515, 00
Créateur de costume spécialisé	B	II	1 972, 53	2 254, 32	7 495, 61	8 566, 42	2 525, 00
Créateur de costume [xxiv]	B	II	1 478, 64	1 689, 87	5 618, 83	6 421, 52	2 525, 00
Chef costumier spécialisé	B	II	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 818, 00
Chef costumier [24]	B	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 818, 00
Styliste	B	IIIB	690, 84	789, 53	2 625, 19	3 000, 22	1 717, 00
Costumier spécialisé	B	IV	769, 62	879, 57	2 924, 56	3 342, 35	1 515, 00
Costumier [24]	B	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 515, 00
Habilleur spécialisé	B	V	600, 95	686, 80	2 283, 61	2 609, 84	1 414, 00
Habilleur [24]	B	V	552, 47	631, 39	2 099, 39	2 399, 30	1 414, 00
Chef décorateur spécialisé	C	II	1 999, 80	2 285, 49	7 599, 24	8 684, 85	2 525, 00
Chef décorateur [24]	C	II	1 499, 85	1 714, 11	5 699, 43	6 513, 63	2 525, 00
Décorateur spécialisé	C	II	1 235, 23	1 411, 69	4 693, 87	5 364, 43	2 424, 00
Décorateur [3]	C	II	927, 18	1 059, 63	3 523, 28	4 026, 61	2 424, 00
Chef constructeur	C	IIIA	1 100, 90	1 258, 17	4 183, 42	4 781, 05	2 222, 00
Ensemblier-décorateur spécialisé	C	IIIA	1 040, 30	1 188, 91	3 953, 14	4 517, 87	2 121, 00
Ensemblier-décorateur [24]	C	IIIA	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 121, 00
1er assistant décorateur spécialisé	C	IIIA	1 040, 30	1 188, 91	3 953, 14	4 517, 87	2 121, 00
1er assistant décorateur [24]	C	IIIA	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 121, 00
Décorateur peintre spécialisé	C	IIIA	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 818, 00
Décorateur peintre [24]	C	IIIB	720, 13	823, 01	2 736, 49	3 127, 42	1 818, 00
Dessinateur en décor spécialisé	C	IIIB	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 767, 50
Dessinateur en décor [24]	C	IIIB	720, 13	823, 01	2 736, 49	3 127, 42	1 767, 50
Décorateur tapissier spécialisé	C	IIIB	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 767, 50
Décorateur tapissier [24]	C	IIIB	720, 13	823, 01	2 736, 49	3 127, 42	1 767, 50
2e assistant décorateur spécialisé	C	IIIB	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 767, 50
2e assistant décorateur [24]	C	IIIB	720, 13	823, 01	2 736, 49	3 127, 42	1 767, 50
Régisseur d'extérieurs spécialisé	C	IIIB	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 767, 50
Régisseur d'extérieurs [24]	C	IIIB	720, 13	823, 01	2 736, 49	3 127, 42	1 767, 50
Accessoiriste spécialisé	C	IIIB	928, 19	1 060, 79	3 527, 12	4 030, 00	1 717, 00
Accessoiriste [24]	C	IIIB	695, 89	795, 30	2 644, 38	3 022, 15	1 717, 00
Chef d'équipe	C	IV	965, 56	1 103, 50	3 669, 13	4 193, 29	2 121, 00
Menuisier-traceur	C	V	815, 07	931, 51	3 097, 27	3 539, 73	2 020, 00
Staffeur	C	V	815, 07	931, 51	3 097, 27	3 539, 73	1 818, 00
Peintre en lettres / en faux bois	C	V	789, 82	902, 65	3 001, 32	3 430, 08	1 818, 00
Maçon / peintre	C	V	789, 82	902, 65	3 001, 32	3 430, 08	1 818, 00

Métallier / serrurier / Mécanicien	C	V	789, 82	902, 65	3 001, 32	3 430, 08	1 818, 00
Tapissier / Toupilleur	C	V	789, 82	902, 65	3 001, 32	3 430, 08	1 818, 00
Electricien déco / Machiniste déco	C	V	789, 82	902, 65	3 001, 32	3 430, 08	1 818, 00
Rippeur	C	V	705, 99	806, 85	2 682, 76	3 066, 01	1 414, 00
Ingénieur de la vision	E	II	1 139, 28	1 302, 03	4 329, 26	4 947, 73	2 525, 00
Étalonneur / Opérateur de voies	E	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 818, 00
Ingénieur de la vision adjoint	E	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 818, 00
Monteur [4]	E	IIIB	808, 00	923, 43	3 070, 40	3 509, 03	1 919, 00
Technicien vidéo	E	IV	705, 99	806, 85	2 682, 76	3 066, 01	1 767, 50
Technicien truquiste	E	IV	705, 99	806, 85	2 682, 76	3 066, 01	1 767, 50
Opérateur régie-vidéo [5]	E	V	582, 77	666, 02	2 214, 53	2 530, 89	1 414, 00
Opérateur magnéto ralenti / Opérateur magnéto [6]	E	V	582, 77	666, 02	2 214, 53	2 530, 89	1 414, 00
Opérateur synthétiseur [7]	E	V	582, 77	666, 02	2 214, 53	2 530, 89	1 414, 00
Directeur photo spécialisé	F	I	2 026, 06	2 315, 50	7 699, 03	8 798, 89	2 777, 50
Directeur photo [24]	F	I	1 587, 72	1 814, 54	6 033, 34	6 895, 24	2 777, 50
Chef OPV [8]	F	II	1 139, 28	1 302, 03	4 329, 26	4 947, 73	2 525, 00
Superviseur d'effets spéciaux	F	IIIA	1 063, 53	1 215, 46	4 041, 41	4 618, 76	2 222, 00
Opérateur spécial (Steadicamer) spécialisé	F	IIIA	1 272, 60	1 454, 40	4 835, 88	5 526, 72	2 222, 00
Opérateur spécial (Steadicamer) [24]	F	IIIA	1 063, 53	1 215, 46	4 041, 41	4 618, 76	2 222, 00
Cadreur spécialisé	F	IIIA	1 272, 60	1 454, 40	4 835, 88	5 526, 72	2 222, 00
Cadreur [24] / OPV [9]	F	IIIA	984, 75	1 125, 43	3 742, 05	4 276, 63	2 222, 00
1er assistant OPV spécialisé / pointeur spécialisé	F	IIIA	992, 83	1 134, 66	3 772, 75	4 311, 72	2 222, 00
1er assistant OPV [24] / pointeur [24]	F	IIIA	839, 31	959, 21	3 189, 38	3 645, 00	2 222, 00
Opérateur d'effets en temps réel	F	IIIB	766, 59	876, 10	2 913, 04	3 329, 19	1 868, 50
Photographe de plateau spécialisé	F	IIIB	928, 19	1 060, 79	3 527, 12	4 030, 00	1 868, 50
Photographe de plateau [10]	F	IIIB	695, 89	795, 30	2 644, 38	3 022, 15	1 868, 50
Assistant lumière spécialisé	F	IV	853, 45	975, 37	3 243, 11	3 706, 41	1 691, 75
Assistant lumière [24]	F	IV	656, 50	750, 29	2 494, 70	2 851, 09	1 691, 75
2e assistant OPV spécialisé	F	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 515, 00
2e assistant OPV [24]	F	V	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 515, 00
Assistant OPV adjoint [11]	F	V	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 323, 10
Chef électricien	H	IIIB	849, 41	970, 75	3 227, 76	3 688, 87	1 919, 00
Chef machiniste	H	IIIB	849, 41	970, 75	3 227, 76	3 688, 87	1 919, 00
Conducteur de groupe	H	IV	756, 49	864, 56	2 874, 66	3 285, 33	1 666, 50
Electricien / Eclairagiste	H	V	696, 90	796, 46	2 648, 22	3 026, 54	1 444, 30
Machiniste	H	V	696, 90	796, 46	2 648, 22	3 026, 54	1 444, 30
Chef maquilleur spécialisé	I	IIIA	962, 53	1 100, 03	3 657, 61	4 180, 13	2 020, 00
Chef maquilleur [24]	I	IIIA	766, 59	876, 10	2 913, 04	3 329, 19	2 020, 00
Maquillage et coiffure spéciaux	I	IIIB	920, 11	1 051, 55	3 496, 42	3 995, 91	1 818, 00
Prothésiste	I	IIIB	920, 11	1 051, 55	3 496, 42	3 995, 91	1 818, 00
Coiffeur perruquier spécialisé	I	IV	955, 46	1 091, 95	3 630, 75	4 149, 43	1 666, 50
Coiffeur perruquier [24]	I	IV	766, 59	876, 10	2 913, 04	3 329, 19	1 666, 50
Coiffeur spécialisé	I	IV	769, 62	879, 57	2 924, 56	3 342, 35	1 444, 30
Coiffeur [24]	I	V	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 444, 30
Maquilleur spécialisé	I	V	769, 62	879, 57	2 924, 56	3 342, 35	1 444, 30
Maquilleur [24]	I	V	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 444, 30
Chef monteur spécialisé	J	IIIA	1 125, 14	1 285, 87	4 275, 53	4 886, 32	2 222, 00
Chef monteur [24]	J	IIIA	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 222, 00
Assistant monteur spécialisé	J	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 616, 00
Assistant monteur [24]	J	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 616, 00
Assistant monteur adjoint [12]	J	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 323, 10
Directeur de post-production	K	II	1 139, 28	1 302, 03	4 329, 26	4 947, 73	2 424, 00
Mixeur	K	II	1 215, 03	1 388, 61	4 617, 11	5 276, 70	2 424, 00
Chargé de post-production	K	IIIA	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 222, 00
Superviseur d'effets spéciaux	K	IIIA	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 121, 00
Vidéographe	K	IIIA	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 121, 00
Truquiste	K	IIIA	849, 41	970, 75	3 227, 76	3 688, 87	2 121, 00
Étalonneur	K	IIIB	828, 20	946, 51	3 147, 16	3 596, 75	1 818, 00

Conformateur	K	IIIB	828, 20	946, 51	3 147, 16	3 596, 75	1 818, 00
Opérateur d'effets en temps réel	K	IIIB	766, 59	876, 10	2 913, 04	3 329, 19	1 717, 00
Assistant de post production	K	IV	537, 32	614, 08	2 041, 82	2 333, 50	1 515, 00
Producteur exécutif	L	HN					
Directeur de production spécialisé	L	I	1 999, 80	2 285, 49	7 599, 24	8 684, 85	2 777, 50
Directeur de production [24]	L	I	1 380, 67	1 577, 91	5 246, 55	5 996, 05	2 777, 50
Directeur artistique	L	II	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 474, 50
Dresseur	L	II	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 474, 50
Dir. de collection / Dir. de programmation	L	II	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 474, 50
Producteur artistique [13]	L	II	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 474, 50
Chargé de production [14]	L	II	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 424, 00
Régisseur général spécialisé	L	IIIA	1 071, 61	1 224, 70	4 072, 12	4 653, 85	2 222, 00
Régisseur général [24]	L	IIIA	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 222, 00
Administrateur de production spécialisé	L	IIIA	986, 77	1 127, 74	3 749, 73	4 285, 40	2 171, 50
Administrateur de production [24]	L	IIIA	760, 53	869, 18	2 890, 01	3 302, 87	2 171, 50
Directeur de la distribution spécialisé	L	IIIA	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	2 121, 00
Directeur de la distribution [24]	L	IIIA	760, 53	869, 18	2 890, 01	3 302, 87	2 121, 00
Régisseur / Resp. des repérages spécialisé	L	IIIB	949, 40	1 085, 03	3 607, 72	4 123, 11	1 818, 00
Régisseur [24] / Resp. des repérages [24]	L	IIIB	713, 06	814, 93	2 709, 63	3 096, 72	1 818, 00
Directeur des dialogues [15]	L	IIIB	640, 34	731, 82	2 433, 29	2 780, 91	1 717, 00
Programmeur artistique d'émission	L	IIIB	640, 34	731, 82	2 433, 29	2 780, 91	1 717, 00
Répétiteur	L	IIIB	640, 34	731, 82	2 433, 29	2 780, 91	1 717, 00
Responsable des enfants	L	IIIB	640, 34	731, 82	2 433, 29	2 780, 91	1 717, 00
Comptable de production spécialisé	L	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 818, 00
Comptable de production [24]	L	IV	644, 38	736, 43	2 448, 64	2 798, 45	1 818, 00
Assistant de production spécialisé	L	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 666, 50
Assistant de production [24]	L	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 666, 50
Régisseur adjoint spécialisé	L	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 666, 50
Régisseur adjoint [24]	L	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 666, 50
Régisseur de plateau / Chef de plateau	L	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 515, 00
Secrétaire de production spécialisé	L	V	691, 85	790, 69	2 629, 03	3 004, 61	1 444, 30
Secrétaire de production [24]	L	V	537, 32	614, 08	2 041, 82	2 333, 50	1 444, 30
Aide de plateau	L	VI	414, 10	473, 26	1 664, 91	1 902, 70	1 343, 30
Chauffeur	L	VI	414, 10	473, 26	1 664, 91	1 902, 70	1 343, 30
Assistant de production adjoint [26]	L	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
Assistant régisseur adjoint [27]	L	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
Assistant artistique d'émission	L	VI	353, 50	404, 00	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
Réalisateur	M	HN					
Conseiller technique à la réalisation	M	II	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 525, 00
1er assistant réalisateur spécialisé	M	II	1 071, 61	1 224, 70	4 072, 12	4 653, 85	2 424, 00
1er assistant réalisateur [24]	M	II	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 424, 00
Scripte spécialisé	M	IIIA	945, 36	1 080, 41	3 592, 37	4 105, 56	2 222, 00
Scripte [24]	M	IIIA	834, 26	953, 44	3 170, 19	3 623, 07	2 222, 00
Assistant réalisateur [28]	M	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 868, 50
Storyboarder	M	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 818, 00
2e assistant réalisateur spécialisé	M	IV	774, 67	885, 34	2 943, 75	3 364, 28	1 666, 50
2e assistant réalisateur [24]	M	IV	690, 84	789, 53	2 625, 19	3 000, 22	1 666, 50
Assistant réalisateur adjoint [19]	M	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
Assistante scripte adjointe [20]	M	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
Chef OPS spécialisé / Ingénieur du son spécialisé	N	IIIA	1 407, 94	1 609, 07	5 350, 17	6 114, 48	2 222, 00
Chef OPS [24] ingénieur du son [24]	N	IIIA	1 092, 82	1 248, 94	4 152, 72	4 745, 96	2 222, 00
Mixeur [21] (pour les directs ou les conditions du direct)	N	IIIA	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 121, 00
Bruiteur	N	IIIA	911, 02	1 041, 17	3 461, 88	3 956, 43	2 121, 00
Perchiste spécialisé / 1er assistant son spécialisé	N	IIIA	927, 18	1 059, 63	3 523, 28	4 026, 61	2 020, 00
Perchiste [24] / 1er assistant son [24]	N	IIIA	764, 57	873, 79	2 905, 37	3 320, 42	2 020, 00
OPS [22]	N	IIIB	767, 60	877, 26	2 916, 88	3 333, 58	1 818, 00
Assistant son	N	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 616, 00
Opérateur playback	N	IV	613, 07	700, 65	2 329, 67	2 662, 48	1 616, 00

Assistant son adjoint [23]	N	VI	383, 80	438, 63	1 664, 91	1 902, 70	1 292, 80
<p>[1] Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre, le plus souvent une série.</p> <p>[2] Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié.</p> <p>[3] Ne s'applique pas à la création complète de décor.</p> <p>[4] Il n'est pas recouru à cet emploi pour les oeuvres audiovisuelles.</p> <p>[5] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.</p> <p>[6] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.</p> <p>[7] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.</p> <p>[8] Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vue.</p> <p>[9] On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création).</p> <p>[10] Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur.</p> <p>[11] On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2e assistant OPV sont occupés.</p> <p>[12] On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. Pour les productions où le M2 est obligatoire, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé.</p> <p>[13] Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique.</p> <p>[14] Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.</p> <p>[15] Ancien « coach ».</p> <p>[16] Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés.</p> <p>[17] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et / ou par régisseur adjoint.</p> <p>[18] On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur.</p> <p>[19] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2e assistant réalisateur sont occupés.</p> <p>[20] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.</p> <p>[21] Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.</p> <p>[22] Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.</p> <p>[23] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.</p> <p>[24] Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles (cf annexe V) supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant de la date d'extension du présent avenant au 30 juin 2008, ce seuil est fixé à 5 750 € par minute, ou 345 000 € pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour lafiction.</p>							

3. Emplois de catégorie C

Intervenants à l'image et artistes de complément
(Cachets minimaux bruts journaliers)

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	CACHET MINIMAL journalier
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité	HN	
Intervenant spécialisé (suivi du nom de la spécialité)	HN	
Invité / Intervenant	HN	
Doublure lumière	V	101, 00
Figurant, ensemble de 30 personnes ou plus (1)	V	65, 65
Figurant, ensemble de moins de 30 personnes (2)	V	80, 80
<p>Figurants :</p> <p>(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou non de la saison, que le costume soit fourni ou non par la production, sans essayage préalable.</p> <p>(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou non de la saison, que le costume soit fourni ou non par la production, sans essayage préalable.</p> <p>Supplément pour les silhouettes : 40, 40 €.</p> <p>La demi-journée de travail est rémunérée 65 % du tarif journalier.</p> <p>Engagement à la semaine : la rémunération minimale hebdomadaire est égale à 4, 5 fois le cachet minimal journalier.</p>		

En vigueur étendu

Le texte est complété par une annexe V :

ANNEXE V

Dépenses prises en compte
pour la caractérisation de la fiction lourde

Les dépenses prises en compte pour caractériser la fiction lourde sont celles qui sont retenues par l'administration fiscale au titre des dépenses éligibles au crédit d'impôt audiovisuel (décret n° 2006-317 du 20 mars 2006). Elles sont listées ci-après.

a) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux auteurs énumérés à l'article L. 113-7 du code de la propriété intellectuelle : les avances à valoir sur les recettes d'exploitation versées par l'entreprise de production aux auteurs en contrepartie de la commande et de l'acquisition des droits nécessaires à la réalisation

de l'oeuvre, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

b) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux artistes-interprètes visés à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle : la part de la rémunération versée par l'entreprise de production aux artistes-interprètes correspondant aux rémunérations minimales prévues par les conventions collectives et accords collectifs de la production cinématographique ou audiovisuelle, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

c) Au titre des salaires et charges sociales afférents aux personnels de la réalisation et de la production : les rémunérations et leurs accessoires versés par l'entreprise de production aux techniciens et ouvriers de la production, ainsi que les charges sociales dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires. Lorsque les techniciens et ouvriers de la production sont employés par l'entreprise de production à titre permanent, seuls sont pris en compte les salaires et charges sociales correspondant à la période durant laquelle ces personnels ont été effectivement employés à la réalisation de l'oeuvre éligible au crédit d'impôt ;

d) Au titre des dépenses liées au recours aux industries et autres prestataires de la création cinématographique et audiovisuelle :

1. Les dépenses liées à l'utilisation de studios de prises de vues, y compris la construction de décors, d'effets spéciaux de tournage, de costumes et de coiffures et maquillage, à savoir : les dépenses de location des plateaux de tournage et annexes, de location de lieux loués spécifiquement pour le tournage à l'exclusion des lieux d'habitation, de construction de décors sur les lieux de tournage, d'éclairage, de préparation et de réalisation des effets spéciaux de tournage, y compris les cascades, de location et de fabrication des costumes, coiffures et de maquillage ;

2. Les dépenses de matériels techniques de tournage, à savoir : les dépenses de matériels prises de vues, de machinerie, d'éclairage et de prise de son ;

3. Les dépenses de postproduction, y compris les effets spéciaux, à savoir : les dépenses de laboratoire image, de montage des images, d'enregistrement des voix, de bruitage et création sonore, de mixage, de montage du son, d'effets spéciaux numériques et de génériques et bandes-annonces ;

4. Les dépenses de pellicules et autres supports d'images et les dépenses de laboratoire, à savoir : les dépenses de pellicules négatives image, de pellicules magnétiques son et plus généralement de tous supports analogiques ou numériques d'images et de son, de laboratoires de tournage, de laboratoires de finition, de laboratoire vidéo et de sous-titrage

Adhésion par lettre du 23 juillet 2008 de l'USNA-CFTC à la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006

[En vigueur](#)

Boulogne, le 23 juillet 2008.

La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 5, avenue de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris, à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur,

Suite aux réunions du bureau fédéral et du bureau USNA-CFTC, il a été décidé d'adhérer à la convention collective de la production audiovisuelle et de ses avenants du 13 décembre 2006.

Merci de bien vouloir prendre en compte notre décision.

Je vous prie d'agréer, Monsieur, mes salutations distinguées.

Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective

USPA ;

SPI ;

SPECT.

F3C CFDT ;

SNTR CGT ;

SGTIF CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris , par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

[En vigueur étendu](#)

La convention collective de la production audiovisuelle a été étendue par arrêté du 24 juillet 2007. Les partenaires sociaux souhaitent en amender le texte pour prendre en considération les observations formulées dans ledit arrêté.

Article 1

[En vigueur étendu](#)

Le quatrième alinéa de l'article II. 2 « Egalité. - Non-discrimination » est modifié comme suit :

« Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les moeurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement. »

Article 2

En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article III. 5. 2. 2. b « Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté » est abrogée et remplacée par la rédaction suivante :

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

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

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

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

Le mandat prend fin :

- à la date de la signature de l'accord ;

- à la date de retrait du mandat par l'organisation syndicale ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;

- en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. En particulier, les salariés devront être informés de la date du scrutin au moins 15 jours avant la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote. »

Article 3

En vigueur étendu

Les termes « de la branche » figurant à l'article III. 6. 1 « Section syndicale » sont supprimés.

Les termes « de la branche » figurant au deuxième alinéa de l'article III. 6. 2 « Délégués syndicaux » sont supprimés.

(1) L'article 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2142-1 du code du travail, modifié par la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui dispose que la possibilité de constituer une section syndicale au sein de l'entreprise n'est plus limitée aux seules organisations syndicales qui y sont représentatives.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 4

En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article VI. 1. 4 est abrogée et remplacée par la suivante :

« VI. 1. 4. Repas, hébergement et pause

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

Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif. »

Article 5

En vigueur étendu

Le deuxième alinéa de l'article VI. 3. 2. 2 « Repos hebdomadaire » est amendé comme suit :

« Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, et dans le cadre du VI. 3. 1. 2 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures. »

Article 6

En vigueur étendu

L'article VI. 4. 1. 2 est amendé comme suit :

« VI. 4. 1. 2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées à l'article VI. 6. 3 du présent titre. »

Article 7

En vigueur étendu

Le premier alinéa de l'article VI. 4. 2 « Organisation individuelle » est amendé comme suit :

« VI. 4. 2. Organisation individuelle

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

- les salariés visés à l'article VI. 7 ci-après. »

Article 8
En vigueur étendu

L'article VI. 6. 3. 4 « Modalités de l'annualisation » est modifié comme suit :

« c) Décompte de la durée du travail

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

d) Lissage des rémunérations

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

e) Bilan annuel

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

Article 9
En vigueur étendu

L'article VI. 7. 2. 2 « Régime juridique », alinéa 12, est complété comme suit :

« Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le contrôle individuel des jours effectivement travaillés s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les jours travaillés, ou par tout autre moyen équivalent. »

Article 10
En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article VI. 9 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article VI. 9

Travail le dimanche

La production audiovisuelle est une activité dans laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans qui ne peuvent être tenus à aucun travail le dimanche.

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

Article 11
En vigueur étendu

Le dernier alinéa de l'article VII. 2. 3 « Jours fériés travaillés » est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous CDI ou assimilés, un mécanisme de récupération équivalent pourra être mis en place par l'entreprise, sauf pour le 1er Mai. »

Article 12
En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article VII. 4 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article VII. 4

Congé pour enfant malade

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

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Pour les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue, ces congés exceptionnels sont rémunérés dans la limite de 2 jours par an. Ils pourront être complétés par des jours de congé ou de RTT. »

Article 13
En vigueur étendu

La rédaction en vigueur de l'article XII. 1 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article XII. 1

Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Le CHSCT a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles L. 4612-1 et L. 4612-2 (anciennement § 1 et 2 de l'article L. 236-2) du code du travail.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Il est créé un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT-PAV) pour la branche production audiovisuelle, composé de représentants des employeurs et des délégués de branche, dont la compétence de conseil couvre toutes les entreprises du champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, soit parce que les seuils d'effectifs n'ont pas été atteints, soit en raison d'une carence de candidature

aux élections de délégués du personnel, le CCHSCT est compétent pour les missions décrites au premier alinéa.

Une réunion de ce comité est convoquée au moins 2 fois par an. Il se réunit également si le tiers de ses membres le demandent.

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans la branche de la production audiovisuelle.

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

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

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

Article 14

En vigueur étendu

Les termes « à compter du deuxième anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension » figurant au premier alinéa de l'article XIII. 5 « Dénonciation » sont supprimés.

Article 15

En vigueur étendu

Souhaitant faire évoluer la convention collective de la production audiovisuelle avec les réalités de la branche, les partenaires sociaux ont convenu les aménagements suivants.

Fonctions modifiées :

(En euros.)

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151, 67 h au 1er janvier 2009
A	O : administration	III A	Attaché de direction (1)	1 880, 32
A	O : administration	III A	Responsable paie (1)	2 028, 00
A	P : commercial et édition	III A	Responsable des sites web / multimédia (2)	2 089, 25
A	P : commercial et édition	V	Assistant web / téléphonie / multimédia (3)	1 389, 35
A	P : commercial et édition	III A	Responsable produits dérivés (4)	1 984, 78
(1) Passage au niveau III A (cadre) et revalorisation du SMC. (2) Au lieu de responsable des sites web. (3) Au lieu d'assistant web / téléphonie. (4) Au lieu de responsable des droits dérivés.				

Le tableau des emplois figurant à l'article IV. 1 ainsi que l'annexe II « Salaires » sont modifiés en conséquence.

(1) L' article 15 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 16

En vigueur étendu

Un an après l'entrée en vigueur de la convention collective de la production audiovisuelle, dans un souci de tenir compte des spécificités de certains métiers, notamment dans les programmes de flux, les partenaires sociaux ont souhaité introduire de nouvelles fonctions décrites ci-dessous.

(En euros.)

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151, 67 h au 1er janvier 2009	CDDU MINIMA 35 h / hebdo au 1er janvier 2009	CDDU MINIMA mensuel 35 h au 1er janvier 2009
B	A : conception	III A	Chargé d'enquête, de recherche	2 193, 71	706, 55	2 684, 89
B	A : conception	III A		2 245, 42	710, 54	2 700, 05

			Conseiller artistique d'émission (1)			
A	O : administration	II	Directeur des jeux	2 740, 84		
B	A : conception	II	Directeur de jeux	2 558, 81	1 001, 62	3 806, 16
B	A : conception	III A	Responsable de questions	2 298, 17	694, 06	2 637, 43
B	A : conception	IV	Préparateur de questions	1 861, 70	560, 78	2 130, 96
B	C : décoration	IV	Constructeur (2)	2 150, 69	812, 04	3 085, 75
B	C : décoration	VI	Assistant décorateur adjoint (3)	1 371, 46	393, 46	1 495, 15
B	E : technique du direct	III B	Pupitreur lumière	2 150, 69	812, 04	3 085, 75
B	H : machiniste et électricien	IV	Blocker / rigger (4)	1 551, 42	761, 29	2 892, 90
B	L : production et régie	II	Directeur de sélection	2 507, 09	1 001, 62	3 806, 16
B	L : production et régie	III A	Chargé de sélection	2 245, 42	723, 79	2 750, 40
B	L : production et régie	IV	Collaborateur de sélection	1 775, 86	560, 78	2 130, 96
B	L : production et régie	III B	Coordinateur d'émission (5)	1 861, 70	649, 97	2 469, 89
B	L : production et régie	III B	Chauffeur de salle	1 880, 32	778, 13	2 956, 89
B	N : son	III B	Technicien instruments (backliner)	2 068, 56	779, 16	2 960, 81
A	O : administration	III A	Responsable paie	2 028, 00		
A	O : administration	IV	Gestionnaire paie	1 723, 63		
A	O : administration	III A	Chargé de mission	1 984, 78		
A	O : administration	III B	Chargé d'étude	1 758, 28		
A	P : commercial et édition	II	Directeur multimédia	2 507, 09		
A	P : commercial et édition	II	Directeur produits dérivés	2 507, 09		
A	P : commercial et édition	III A	Responsable acquisitions	1 984, 78		
A	P : commercial et édition	IV	Gestionnaire des supports	1 654, 85		

(1) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenant de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.

(2) Il ne peut être recouru à cet emploi dans le cadre d'une fiction lourde, telle que définie en annexe V.

(3) On ne peut employer de salarié dans cette fonction que si au moins un emploi de niveau II ou III A dans la filière est occupé.

(4) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

(5) Le coordinateur d'émission a pour rôle de faire le lien entre les différents services, de la production artistique et de la production administrative / direction de production.

Le tableau des emplois figurant à l'article IV. 1 ainsi que l'annexe II « Salaires » sont modifiés en conséquence.

(1) L' article 16 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

(2) L'article 16 est étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contreviennent pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc 29 / 10 / 1996, société Delzongle c / Ponsolle ; Cass. soc 15 / 05 / 07, n° 05-42894).

(Arrêté du 10 juillet 2009, art. 1er)

Article 17 En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Accord du 22 février 2010 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au paritarisme

L'AFPF ;

L'USPA ;

Le SPI ;

Le SPECT ;

Le SATEV,

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

L'USNA CFTC, par lettre du 6 octobre 2010 (BO n°2011-19)

SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris , par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Chapitre Ier Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la production audiovisuelle

Article 1er

[En vigueur étendu](#)

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la production audiovisuelle, soucieuses de suivre et d'améliorer les conditions d'hygiène, de sécurité et de travail dans la branche de la production audiovisuelle, décident de créer un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production audiovisuelle (CCHSCT-PAV).

Le CCHSCT-PAV est composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, représentatives dans la branche de la production audiovisuelle, en nombre égal. A la date de la signature du présent accord, ce nombre est de 6 titulaires et de 6 suppléants par collège.

Le CCHSCT est présidé par un membre du collège patronal. Le président est assisté d'un vice-président appartenant au collège salariés.

Le CCHSCT-PAV a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles L. 4612-1, L. 4612-3 et L. 4612-5 du code du travail.

La compétence du CCHSCT-PAV est étendue à l'ensemble des entreprises couvertes par la présente convention collective, à la seule exception de celles où doit être mis en place un CHSCT. Cette compétence porte sur l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail.

Article 2

[En vigueur étendu](#)

Les règles de fonctionnement du CCHSCT-PAV sont déterminées par son règlement intérieur. Il peut être modifié à la majorité des deux tiers du CCHSCT-PAV.

Les signataires conviennent qu'en tant que de besoin le CCHSCT de la production audiovisuelle coordonnera son action et ses travaux avec ceux du CCHSCT du cinéma.

Le CCHSCT-PAV peut inviter à participer à ses réunions des représentants de l'inspection du travail et du service en charge de la santé au travail dans le spectacle.

Le CCHSCT-PAV se procure et met en oeuvre les moyens nécessaires à ses missions, dans les conditions convenues par les partenaires sociaux de la production audiovisuelle.

Article 3

[En vigueur étendu](#)

Il est instauré une contribution pour l'hygiène et la sécurité dans la production audiovisuelle, assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO. A la date de la signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,02 % de ladite assiette. Elle peut être modifiée par avenant au présent accord. La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Cette collecte est assurée par l'association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre III du présent accord.

Chapitre II Délégués de branche

Article 4

[En vigueur étendu](#)

Conformément aux dispositions de l'article III.3 de la convention collective de la production audiovisuelle, sont mis en place, à compter du premier jour du trimestre qui suit la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, des délégués de branche pour la production audiovisuelle.

Dans les entreprises, sauf celles qui ont procédé à l'élection de délégués du personnel dans les conditions de l'article III.2 de la même convention collective, les délégués de branche ont pour mission de :

- présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise ;
- saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des prescriptions législatives et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

Article 5

[En vigueur étendu](#)

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs de la production audiovisuelle, soucieuses d'assurer dans les meilleures conditions le fonctionnement de l'institution des délégués de branche, décident de créer une contribution obligatoire à cet effet.

A la date de signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,01 % de la même assiette que celle de la contribution pour l'hygiène et la sécurité dans la production audiovisuelle.

La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Cette collecte est assurée par l'association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre III du présent

accord.

Il est convenu que, à la date de la signature du présent accord, et jusqu'à ce que la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche de la production audiovisuelle ait fait l'objet d'une mesure sous une forme conforme à la loi et validée par les deux collèges (1), le produit de la contribution d'aide au paritarisme sera réparti par parts égales entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2122-11 du code du travail, la reconnaissance de la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche ne pouvant être conditionnée à l'avis des deux collèges de la branche de la production audiovisuelle.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Chapitre III Aide au paritarisme

Article 6

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article III.8 de la convention collective de la production audiovisuelle, il est institué, pour faciliter le fonctionnement des organisations syndicales, une aide au paritarisme dans la production audiovisuelle.

Les sommes collectées à ce titre sont, pour ce qui est de la part réservée aux organisations syndicales de salariés, réparties entre les organisations représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle, sur le fondement de leur représentativité.

Jusqu'à ce que la représentativité des organisations syndicales de salariés dans la branche de la production audiovisuelle ait fait l'objet d'une mesure sous une forme conforme à la loi et validée par les deux collèges (1), le produit de la contribution d'aide au paritarisme sera réparti dans le cadre d'un accord conclu entre lesdites organisations. A la date de la signature du présent accord, un accord, annexé, prévoit que cette répartition se fera selon la proportion suivante (2):

- CFDT : 24 % ;
- CFE-CGC : 5 % ;
- CFTEC : 9 % ;
- CGT-FO : 14 % ;
- CGT : 24 % ;
- SNTPCT : 24 %.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2122-11 du code du travail, la reconnaissance de la liste des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche ne pouvant être conditionnée à l'avis des deux collèges de la branche de la production audiovisuelle.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

(2) Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, CEGELEC) aux termes duquel, d'une part, aucune organisation syndicale de salariés ou d'employeurs représentative dans le champ d'application de l'accord ne peut être exclue du bénéfice du financement du paritarisme et, d'autre part, la différence de traitement instaurée doit être justifiée par des critères objectifs matériellement vérifiables liés à l'influence de chaque syndicat dans le champ de l'accord.

(Arrêté du 23 mars 2011, art. 1er)

Article 7

En vigueur étendu

Il est instauré une contribution pour l'aide au paritarisme dans la production audiovisuelle, assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO. A la date de la signature du présent accord, cette contribution est fixée à 0,03 % de ladite assiette. Elle peut être modifiée par avenant au présent accord. La collecte de cette contribution est semestrielle. Elle démarrera au premier jour du trimestre qui suivra la publication de l'arrêté d'extension du présent accord. Cette collecte est assurée par l'association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle, dans les conditions visées au chapitre III du présent accord.

Chapitre IV Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV)

Article 8

En vigueur étendu

Afin d'assurer le financement et la gestion du paritarisme, les partenaires sociaux de la production audiovisuelle décident de la création d'une association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV), dans le cadre des dispositions de la loi de 1901. Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle sont membres de droit de cette association.

Cette association perçoit notamment les cotisations créées par les partenaires sociaux pour le financement du CCHSCT-PAV, pour le financement des délégués de branche et, plus largement, de l'aide au paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle. Elle répartit les sommes collectées entre les organes chargés de mettre en oeuvre les différents volets de l'aide au paritarisme ainsi qu'au bénéfice du CCHSCT-PAV.

L'APPAV est gérée par un conseil paritaire composé de représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations d'employeurs, représentatives au plan national dans la branche de la production audiovisuelle, en nombre égal. A la date de la signature du présent accord, ce nombre est de 6 titulaires et de 6 suppléants par collège. Elle est présidée par un membre du collège employeurs du conseil, assisté d'un vice-président désigné par le collège salariés.

Le conseil paritaire désigne en son sein un trésorier, membre du collège salariés, assisté d'un trésorier adjoint, membre du collège employeurs.

Article 9
En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de déléguer au groupe de protection sociale Audiens la collecte des contributions d'aide au paritarisme, d'hygiène et de sécurité, de financement des délégués de branche, dans la production audiovisuelle. Les conditions de délimitation du champ de la collecte, du calendrier de collecte et de reversement de la contribution, et du coût de la collecte, feront l'objet d'une convention entre l'APPV et le groupe Audiens.

Chapitre V Intégration dans la convention collective

Article 10
En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de la convention collective du 12 décembre 2006 modifiée, le présent accord sera annexé à ladite convention collective dont il constituera l'annexe III.

Fait à Paris, le 22 février 2010.

Adhésion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC à l'accord du 22 février 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme

En vigueur non étendu

Paris, le 6 octobre 2010.

L'USNA CFTC au ministère du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le chef du bureau,

Je vous informe que la CFTC souhaite adhérer à l'accord « CHSCT et paritarisme » de la convention collective production audiovisuelle. Cet accord porte la référence idcc 2642, signé le 22 février 2010 et notifié le 14 mai 2010.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le chef du bureau, l'expression de mes salutations distinguées.

Copies :

- au greffe des prud'hommes de Paris ;
- à l'AFPF ;
- à l'USPA ;
- au SPI ;
- au SPECT ;
- au syndicat des agences de presse télévisées ;
- à la FNSAC CGT ;
- à la FASAP FO ;
- à la F3C CFDT.

Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance

USPA ;

SPI ;

SPECT.

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC ;

SPIAC CGT.

SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris , par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Préambule

En vigueur étendu

Les parties à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 se sont réunies afin d'étudier les dispositions applicables en cas de maladie ou d'accident des salariés, ainsi que le régime de prévoyance mis en place au sein de la branche.

A cet égard, les parties ont notamment relevé que depuis la conclusion de la convention collective précitée, les dispositions légales quant à l'obligation, pour

l'employeur, de maintenir le salaire en cas de maladie ou d'accident des salariés, avaient été modifiées par la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008. Qu'en outre, un accord collectif interbranches conclu le 20 décembre 2006 et modifié par les avenants des 16 juin 2008, 18 décembre 2009, 16 juin 2011 et 22 décembre 2011, avait institué des garanties collectives de prévoyance et de frais de santé au profit des intermittents du spectacle de différentes branches professionnelles parmi lesquelles figure la branche de la production audiovisuelle. Qu'enfin, presque 5 ans s'étaient écoulés depuis la désignation de l'organisme assureur des garanties de prévoyance et de frais de santé. En conséquence, les parties signataires ont décidé :

- de mettre en conformité les dispositions de leur convention collective, relatives au maintien de salaire par l'employeur en cas de maladie et accident, avec les dernières évolutions législatives ;
- de procéder au réexamen des modalités de mutualisation du risque auprès d'un organisme assureur désigné tel que prévu par l'article IX.2.3 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006. Dans ce cadre, les parties ont décidé de reconduire la désignation de l'institution de prévoyance, Audiens Prévoyance ;
- de supprimer le renvoi à l'accord collectif du 21 novembre 2002 concernant la couverture de prévoyance des intermittents de la branche. Ainsi, le régime de prévoyance applicable aux salariés intermittents non cadres de la branche est désormais exclusivement le régime de prévoyance résultant de l'accord interbranches précité.

C'est dans ce contexte que les parties à la convention collective nationale du 13 décembre 2006 ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

Article 1er
En vigueur étendu

1. L'article VIII. 2 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Maladie et accident non professionnels » est modifié comme suit :
Les deux premiers alinéas sont remplacés par ceux qui suivent :
« Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 2 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.
L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :
- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.
Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.
Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :
- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
et ce, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail.
Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus de la durée de 1 an requise pour bénéficier du maintien de salaire, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. »

2. L'article VIII. 3.2 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle » est modifié comme suit :
Les deux premiers alinéas sont remplacés par ceux qui suivent :
« Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration atteint 1 an en cumulant la durée des contrats des 3 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.
L'indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :
- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 66,66 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
et ce, sans délai de carence.
Les salariés dont l'ancienneté dans l'entreprise est au moins égale à 2 ans ou, pour les salariés bénéficiant d'un CDDU, ceux dont la collaboration a atteint 2 ans en cumulant la durée des contrats des 4 années antérieures à la maladie ou l'accident, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire à l'allocation journalière versée par la sécurité sociale.
Cette indemnité brute sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :
- 90 % de sa rémunération brute pendant les 30 premiers jours ;
- 72 % de sa rémunération brute pendant les 30 jours suivants,
et ce, sans délai de carence.
Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus d'une ancienneté initiale de 1 an, sans que chacune d'elle puisse dépasser 90 jours. »

Article 2
En vigueur étendu

1. Le préambule du titre IX est abrogé.
2. L'article IX. 1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage » est modifié comme suit :

« Article IX. 1
Salariés sous contrat à durée déterminée d'usage

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

3. L'article IX. 2.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Cotisations : assiette, taux et répartition » est complété du tableau de décomposition des cotisations, après le paragraphe traitant de leur répartition, soit :

Garantie	Taux employeur	Taux salarié
Décès	0,22 %/ T1	0,28 %/ T1

Incapacité, invalidité		
Maintien de salaire	0,06 %/ T1	N/ A
Hors maintien de salaire	0,22 %/ T1	0,22 %/ T1
Total répartition	0,50 %/ T1	0,50 %/ T1
Total cotisations	1 %/ T1	

4. L'article IX. 2.2.3 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Incapacité temporaire de travail » est modifié comme suit :

« Article IX. 2.2.3

Incapacité temporaire de travail

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

Montant

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

Franchise

Salarié ayant moins de 1 an d'ancienneté : l'indemnité journalière est versée à compter du 31e jour d'arrêt de travail continu ou à compter du 4e jour d'arrêt de travail continu en cas d'hospitalisation de plus de 3 jours survenue au 1er jour de l'arrêt de travail.

Salarié dont l'ancienneté est au moins égale à 1 an et inférieure à 2 ans : l'indemnité journalière est versée à compter du 34e jour d'arrêt de travail continu.

Salarié dont l'ancienneté est égale à 2 ans ou plus : l'indemnité journalière est versée à compter du 34e jour d'arrêt de travail continu.

Durée

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

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

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et aux dispositions de l'article IX.2.3.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Désignation de l'organisme assureur », les parties se sont réunies afin de réexaminer le choix de l'organisme assureur retenu et elles ont à nouveau décidé de confier la garantie des risques « incapacité-invalidité-décès » des salariés non cadres permanents à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

En conséquence, les dispositions de l'article IX.2.3.1 de la convention collective nationale du 13 décembre 2006, intitulé « Désignation de l'organisme assureur », restent inchangées.

(1) L'article 3 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre telles qu'interprétées par le Conseil constitutionnel dans la décision n° 2013-672 du 13 juin 2013.

(ARRÊTÉ du 13 novembre 2014 - art. 1)

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension. Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Adhésion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV à la convention

En vigueur non étendu

Paris, le 12 septembre 2014.

SATEV

24, rue du Faubourg-Poissonnière

75010 Paris

Madame, Monsieur,

Le syndicat des agences de presse audiovisuelles (SATEV) vous notifie par la présente son adhésion à la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (idcc n° 2642), conformément à l'article XIII. 4 de la convention ainsi qu'aux annexes, accords et avenants attachés.

Le SATEV est composé quasi exclusivement d'entreprises ayant pour activité principale la production audiovisuelle, et relevant notamment des codes 5911. A et 5911. B de la nomenclature NAF, tel que prévu par l'alinéa 2 de l'article 1er de la convention collective relatif à son champ d'application.

Le SATEV a, par ailleurs, voté le 9 septembre 2014 une délibération spéciale excluant de sa démarche d'adhésion ses membres qui ne relèvent pas de l'activité de production audiovisuelle. Ainsi, l'adhésion s'inscrit de plein droit dans l'alinéa 1er de l'article XIII. 4 de la convention collective, sans qu'elle ait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application de la convention.

Cette adhésion est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des signataires de la convention collective et fera l'objet du dépôt légal.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations respectueuses.

Adhésion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPCT à la convention

[En vigueur](#)

Paris, le 8 septembre 2015.

Le syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de télévision, 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le secrétaire,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, veuillez trouver ci-joint copie des lettres adressées à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche d'activité de la production audiovisuelle, notifiant l'adhésion du syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT) à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (idcc 2642).

Vous remerciant d'en prendre acte, nous vous prions d'agréer, Monsieur le secrétaire, l'expression de nos salutations cordiales.

Textes Salaires

Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

L'AFPF ;

Le SPECT ;

L'USPA,

La F3C-CFDT ;

La CFE-CGC ;

Le SGTIF-CGT ;

La SNTR-CGT,

En vigueur non étendu

I. Emplois de catégorie A

Salaires minima bruts mensuels (base 35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

EMPLOI	FILIÈRE	NIVEAU	SALAIRE minimum mensuel
Producteur	O	HC	
Directeur général (non mandataire social)	O	HC	
Directeur général délégué (non mandataire social)	O	HC	
Délégué général	O	I	2 777,50
Directeur général adjoint	O	I	2 777,50
Directeur des productions	O	I	2 777,50
Directeur des programmes	O	I	2 777,50
Secrétaire général	O	II	2 525,00
Directeur administratif et financier	O	II	2 525,00
Directeur financier	O	II	2 424,00
Directeur juridique	O	II	2 424,00
Directeur technique	O	II	2 424,00
Directeur des ressources humaines	O	II	2 424,00
Directeur littéraire	O	II	2 424,00
Directeur du développement	O	II	2 424,00
Directeur informatique	O	II	2 424,00
Directeur de la comptabilité	O	II	2 424,00
Directeur de la communication	O	II	2 424,00
Responsable administratif et financier	O	IIIA	2 222,00
Chef comptable	O	IIIA	2 121,00
Responsable des ressources humaines	O	IIIA	2 121,00
Responsable du développement	O	IIIA	2 121,00
Responsable informatique	O	IIIA	2 121,00
Responsable juridique	O	IIIA	2 121,00
Contrôleur de gestion	O	IIIA	2 020,00
Responsable de la trésorerie	O	IIIA	2 020,00

Responsable de la communication	O	IIIA	2 020,00
Responsable des sites web	O	IIIA	2 020,00
Responsable technique	O	IIIA	1 919,00
Responsable des services généraux	O	IIIA	1 919,00
Responsable de la comptabilité	O	IIIB	1 818,00
Responsable de l'administration du personnel	O	IIIB	1 818,00
Attaché de direction	O	IIIB	1 717,00
Attaché de la presse	O	IIIB	1 717,00
Collaborateur juridique	O	IIIB	1 717,00
Contrôleur de gestion junior	O	IIIB	1 717,00
Informaticien	O	IIIB	1 717,00
Responsable d'exploitation	O	IIIB	1 717,00
Responsable de la paye	O	IV	1 666,50
Comptable	O	IV	1 666,50
Webmestre	O	IV	1 616,00
Chargé des services généraux	O	IV	1 515,00
Assistant de direction	O	IV	1 515,00
Assistant juridique	O	IV	1 515,00
Secrétaire - assistant	O	V	1 444,30
Secrétaire - standardiste	O	V	1 444,30
Responsable d'entretien	O	V	1 393,80
Assistant paye	O	V	1 393,80
Assistant comptable	O	V	1 393,80
Assistant de la communication	O	V	1 343,30
Agent des services généraux	O	V	1 343,30
Hôtesse - standardiste	O	VI	1 323,10
Chauffeur d'entreprise	O	VI	1 323,10
Agent d'exploitation	O	VI	1 292,80
Coursier	O	VI	1 292,80
Gardien	O	VI	1 267,55
Agent d'entretien	O	VI	1 267,55
Directeur du pôle édition - distribution	P	II	2 424,00
Directeur commercial	P	II	2 222,00
Responsable des ventes	P	IIIA	1 919,00
Responsable des droits dérivés	P	IIIA	1 919,00
Responsable des supports	P	IIIA	1 717,00
Vendeur	P	IV	1 515,00
Assistant web/téléphonie	P	V	1 343,30
Assistant commercial	P	V	1 343,30

2. Emplois de catégorie B

Tableau non reproduit - voir BO conventions collectives 2007-38

[I] Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre, le plus souvent une série.

[II] Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié.

[III] Ne s'applique pas à la création complète de décor.

[IV] Il n'est pas recouru à cet emploi pour les oeuvres audiovisuelles.

[V] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.

[VI] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.

[VII] Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.

[VIII] Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vue.

[IX] On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création).

[X] Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur.

[XI] On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2e assistant OPV sont occupés.

[XII] On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. Pour les productions où le M2 est obligatoire, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé.

[XIII] Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique.

[XIV] Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.

[XV] Ancien « coach ».

[XVI] Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés.

[XVII] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.

[XVIII] On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur.

[XIX] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2e assistant réalisateur sont occupés.

[XX] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.

[XXI] Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.

[XXII] Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.

[XXIII] On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.

3. Emplois de catégorie C

Intervenants à l'image et artistes de complément

Cachets minima bruts journaliers.

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	CACHET MINIMUM journalier
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité	HN	
Intervenant spécialisé (- suivi du nom de la spécialité)	HN	
Invité/Intervenant	HN	
Doublure lumière	V	101,00
Figurant - Ensemble de 30 personnes ou plus (1)	V	65,65
Figurant - Ensemble de moins de 30 personnes (2)	V	80,80

Figurants :

(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes quelle qu'en soit l'époque, tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, avec désignation ou pas de la saison, que le costume soit fourni ou non par la production, sans essayage préalable.

(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes quelle qu'en soit l'époque, tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison, que le costume soit fourni ou non par la production, sans essayage préalable.

Supplément pour essayage : 20,00 €.

Supplément pour les silhouettes : 40,40 €.

La demi-journée de travail est rémunérée 65 % du tarif journalier.

Engagement à la semaine : la rémunération minimum hebdomadaire est égale à 4,5 fois le cachet minimum journalier.

(Suivent les signatures.)

Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

(Arrêté du 30 octobre 2008, art. 1er)

(2) L'annexe est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 2261-22 et L. 2271-1 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 / 10 / 1996, société Delzongle c / Ponsolle ; Cass. soc. 15 / 05 / 07, n° 05-42894).

(Arrêté du 30 octobre 2008, art. 1er)

AFPF ;

USPA.

FC CFTC ;

F3C CFDT.

En vigueur étendu

Les soussignés, parties à la convention collective de la production audiovisuelle, ont convenu des salaires applicables, à compter du 1er juillet 2008 et du 1er janvier 2009, aux salariés employés par les entreprises de production audiovisuelle pour leur activité de production audiovisuelle, à l'exclusion de la production de films d'animation.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt et demandera l'extension du présent accord de salaires.

En vigueur étendu

Emplois de catégorie A
du 1er juillet 2008 au 31 juin 2009
(Salaires minima bruts mensuels, base 35 heures hebdomadaires)

(En euros.)

EMPLOI	FILIÈRE	NIVEAU	SALAIRE au 1er juillet 2008	SALAIRE au 1er juillet 2009
Producteur	O	HC		
Directeur général (non mandataire social)	O	HC		
Directeur général délégué (non mandataire social)	O	HC		
Délégué général	O	I	2 833,05	2 872,71
Directeur général adjoint	O	I	2 833,05	2 872,71
Directeur des productions	O	I	2 833,05	2 872,71
Directeur des programmes	O	I	2 833,05	2 872,71
Secrétaire général	O	II	2 575,50	2 611,56
Directeur administratif et financier	O	II	2 575,50	2 611,56
Directeur financier	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur juridique	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur technique	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur des ressources humaines	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur littéraire	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur du développement	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur informatique	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur de la comptabilité	O	II	2 472,48	2 507,09
Directeur de la communication	O	II	2 472,48	2 507,09
Responsable administratif et financier	O	III A	2 266,44	2 298,17
Chef comptable	O	III A	2 163,42	2 193,71
Responsable des ressources humaines	O	III A	2 163,42	2 193,71
Responsable du développement	O	III A	2 163,42	2 193,71
Responsable informatique	O	III A	2 163,42	2 193,71
Responsable juridique	O	III A	2 163,42	2 193,71
Contrôleur de gestion	O	III A	2 060,40	2 089,25
Responsable de la trésorerie	O	III A	2 060,40	2 089,25
Responsable de la communication	O	III A	2 060,40	2 089,25
Responsable des sites web	O	III A	2 060,40	2 089,25
Responsable technique	O	III A	1 957,38	1 984,78
Responsable des services généraux	O	III A	1 957,38	1 984,78
Responsable de la comptabilité	O	III B	1 854,36	1 880,32
Responsable de l'administration du personnel	O	III B	1 854,36	1 880,32
Attaché de direction	O	III B	1 751,34	1 775,86
Attaché de presse	O	III B	1 751,34	1 775,86
Collaborateur juridique	O	III B	1 751,34	1 775,86
Contrôleur de gestion junior	O	III B	1 751,34	1 775,86
Informaticien	O	III B	1 751,34	1 775,86
Responsable d'exploitation	O	III B	1 751,34	1 775,86
Responsable de la paye	O	IV	1 699,83	1 723,63
Comptable	O	IV	1 699,83	1 723,63
Webmestre	O	IV	1 648,32	1 671,40

Chargé des services généraux	O	IV	1 545,30	1 566,93
Assistant de direction	O	IV	1 545,30	1 566,93
Assistant juridique	O	IV	1 545,30	1 566,93
Secrétaire assistant	O	V	1 473,19	1 493,81
Secrétaire standardiste	O	V	1 473,19	1 493,81
Responsable d'entretien	O	V	1 421,68	1 441,58
Assistant paye	O	V	1 421,68	1 441,58
Assistant comptable	O	V	1 421,68	1 441,58
Assistant de la communication	O	V	1 370,17	1 389,35
Agent des services généraux	O	V	1 370,17	1 389,35
Hôtesse standardiste	O	VI	1 349,56	1 368,45
Chauffeur d'entreprise	O	VI	1 349,56	1 368,45
Agent d'exploitation	O	VI	1 326,00	1 344,56
Coursier	O	VI	1 326,00	1 344,56
Gardien	O	VI	1 326,00	1 344,56
Agent d'entretien	O	VI	1 326,00	1 344,56
Directeur du pôle édition-distribution	P	II	2 472,48	2 507,09
Directeur commercial	P	II	2 266,44	2 298,17
Responsable des ventes	P	III A	1 957,38	1 984,78
Responsable des droits dérivés	P	III A	1 957,38	1 984,78
Responsable des supports	P	III B	1 751,34	1 755,86
Vendeur	P	IV	1 545,30	1 566,93
Assistant web, téléphonie	P	V	1 370,17	1 389,35
Assistant commercial	P	V	1 370,17	1 389,35

En vigueur étendu

Emplois de catégorie B
du 1er juillet 2008 au 31 décembre 2008

(En euros.)

EMPLOI	FILIÈRE	NIVEAU	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)				CDI
			Salaire minimal hebdomadaire (35 h)	Salaire minimal hebdomadaire (39 h)	Salaire minimal mensuel (35 h)	Salaire minimal mensuel (39 h)	
Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) (1)	A	II	768,14	877,87	2 918,93	3 335,91	2 575,50
Responsable d'enquête de recherche	A	II	734,47	839,39	2 790,99	3 189,68	2 472,48
Documentaliste	A	II	734,47	839,39	2 790,99	3 189,68	2 472,48
Animatronicien	A	IIIA	690,61	789,27	2 624,32	2 999,23	2 163,42
Illustrateur sonore	A	IIIA	690,61	789,27	2 624,32	2 999,23	2 060,40
Enquêteur chercheur	A	IIIB	666,13	761,29	2 531,29	2 892,90	1 854,36
Collaborateur artistique (2)	A	IV	463,13	529,29	1 759,89	2 011,30	1 545,30
Créateur de costume spécialisé	B	II	1 992,26	2 276,87	7 570,59	8 652,11	2 575,50
Créateur de costume (24)	B	II	1 493,43	1 706,78	5 675,03	6 485,76	2 575,50
Chef costumier spécialisé	B	II	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 854,36
Chef costumier (24)	B	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 854,36
Styliste	B	IIIB	697,75	797,43	2 651,45	3 030,23	1 751,34
Costumier spécialisé	B	IV	777,32	888,37	2 953,82	3 375,81	1 545,30
Costumier (24)	B	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 545,30
Habilleur spécialisé	B	V	606,96	693,67	2 306,45	2 635,95	1 442,28
Habilleur (24)	B	V	557,99	637,70	2 120,36	2 423,26	1 442,28
Chef décorateur spécialisé	C	II	2 019,80	2 308,34	7 675,24	8 771,69	2 575,50
Chef décorateur (24)	C	II	1 514,85	1 731,26	5 756,43	6 578,79	2 575,50

Décorateur spécialisé	C	II	1 247,58	1 425,81	4 740,80	5 418,08	2 472,48
Décorateur (3)	C	II	936,45	1 070,23	3 558,51	4 066,87	2 472,48
Chef constructeur	C	IIIA	1 111,91	1 270,75	4 225,26	4 828,85	2 266,44
Ensemblier-décorateur spécialisé	C	IIIA	1 050,70	1 200,80	3 992,66	4 563,04	2 163,42
Ensemblier-décorateur (24)	C	IIIA	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 163,42
1er assistant décorateur spécialisé	C	IIIA	1 050,70	1 200,80	3 992,66	4 563,04	2 163,42
1er assistant décorateur (24)	C	IIIA	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 163,42
Décorateur peintre spécialisé	C	IIIA	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 854,36
Décorateur peintre (24)	C	IIIB	727,33	831,23	2 763,85	3 158,67	1 854,36
Dessinateur en décor spécialisé	C	IIIB	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 802,85
Dessinateur en décor (24)	C	IIIB	727,33	831,23	2 763,85	3 158,67	1 802,85
Décorateur tapissier spécialisé	C	IIIB	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 802,85
Décorateur tapissier (24)	C	IIIB	727,33	831,23	2 763,85	3 158,67	1 802,85
2e assistant décorateur spécialisé	C	IIIB	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 802,85
2e assistant décorateur (24)	C	IIIB	727,33	831,23	2 763,85	3 158,67	1 802,85
Régisseur d'extérieurs spécialisé	C	IIIB	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 802,85
Régisseur d'extérieurs (24)	C	IIIB	727,33	831,23	2 763,85	3 158,67	1 802,85
Accessoiriste spécialisé	C	IIIB	937,47	1 071,39	3 562,39	4 071,28	1 751,34
Accessoiriste (24)	C	IIIB	702,85	803,26	2 670,83	3 052,39	1 751,34
Chef d'équipe	C	IV	975,22	1 114,54	3 705,84	4 235,25	2 163,42
Menuisier-traceur	C	V	823,22	940,82	3 128,24	3 575,12	2 060,40
Staffeur	C	V	823,22	940,82	3 128,24	3 575,12	1 854,36
Peintre en lettres, en faux bois	C	V	797,72	911,68	3 031,34	3 464,38	1 854,36
Maçon, peintre	C	V	797,72	911,68	3 031,34	3 464,38	1 854,36
Métallier-serrurier-mécanicien	C	V	797,72	911,68	3 031,34	3 464,38	1 854,36
Tapissier-toupilleur	C	V	797,72	911,68	3 031,34	3 464,38	1 854,36
Electricien déco-machiniste déco	C	V	797,72	911,68	3 031,34	3 464,38	1 854,36
Rippeur	C	V	713,05	814,91	2 709,59	3 096,66	1 442,28
Ingénieur de la vision	E	II	1 150,67	1 315,05	4 372,55	4 997,19	2 575,50
Etalonneur-opérateur de voies	E	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 854,36
Ingénieur de la vision adjoint	E	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 854,36
Monteur (4)	E	IIIB	816,08	932,66	3 101,10	3 544,11	1 957,38
Technicien vidéo	E	IV	713,05	814,91	2 709,59	3 096,66	1 802,85
Technicien truquiste	E	IV	713,05	814,91	2 709,59	3 096,66	1 802,85
Opérateur régie-vidéo (5)	E	V	588,60	672,69	2 236,68	2 556,22	1 442,28
Opérateur magnéto ralenti-opérateur magnéto (5)	E	V	588,60	672,69	2 236,68	2 556,22	1 442,28
Opérateur synthétiseur (5)	E	V	588,60	672,69	2 236,68	2 556,22	1 442,28
Directeur photo spécialisé	F	I	2 046,32	2 338,65	7 776,02	8 886,87	2 833,05
Directeur photo (22)	F	I	1 603,60	1 832,69	6 093,68	6 964,22	2 833,05
Chef OPV (6)	F	II	1 150,67	1 315,05	4 372,55	4 997,19	2 575,50
Superviseur d'effets spéciaux	F	IIIA	1 074,17	1 227,62	4 081,85	4 664,96	2 266,44
Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé	F	IIIA	1 285,33	1 468,95	4 884,25	5 582,01	2 266,44
Opérateur spécial (steadicamer) (22)	F	IIIA	1 074,17	1 227,62	4 081,85	4 664,96	2 266,44
Cadreur spécialisé	F	IIIA	1 285,33	1 468,95	4 884,25	5 582,01	2 266,44
Cadreur (22)/OPV (6)	F	IIIA	994,60	1 136,69	3 779,48	4 319,42	2 266,44
1er assistant OPV spécialisé-pointeur spécialisé	F	IIIA	1 002,76	1 146,01	3 810,49	4 354,84	2 266,44
1er assistant OPV (22)-pointeur (22)	F	IIIA	847,70	968,80	3 221,26	3 681,44	2 266,44
Opérateur d'effets en temps réel	F	IIIB	774,26	884,87	2 942,19	3 362,51	1 905,87
Photographe de plateau spécialisé	F	IIIB	937,47	1 071,39	3 562,39	4 071,28	1 905,87
Photographe de plateau (8)	F	IIIB	702,85	803,26	2 670,83	3 052,39	1 905,87
Assistant lumière spécialisé	F	IV	861,98	985,12	3 275,52	3 743,46	1 725,59
Assistant lumière (22)	F	IV	663,07	757,79	2 519,67	2 879,60	1 725,59
2e assistant OPV spécialisé	F	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 545,30
2e assistant OPV (22)	F	V	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 545,30
Assistant OPV adjoint (9)	F	V	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 349,56
Chef électricien	H	IIIB	857,90	980,46	3 260,02	3 725,75	1 957,38
Chef machiniste	H	IIIB	857,90	980,46	3 260,02	3 725,75	1 957,38
Conducteur de groupe	H	IV	764,05	873,20	2 903,39	3 318,16	1 699,83
Electricien-éclairagiste	H	V	703,87	804,42	2 674,71	3 056,80	1 473,19

Machiniste	H	V	703,87	804,42	2 674,71	3 056,80	1 473,19
Chef maquilleur spécialisé	I	IIIA	972,16	1 111,04	3 694,21	4 221,95	2 060,40
Chef maquilleur (22)	I	IIIA	774,26	884,87	2 942,19	3 362,51	2 060,40
Maquillage et coiffure spéciaux	I	IIIB	929,31	1 062,07	3 531,38	4 035,87	1 854,36
Prothésiste	I	IIIB	929,31	1 062,07	3 531,38	4 035,87	1 854,36
Coiffeur perruquier spécialisé	I	IV	965,01	1 102,87	3 667,04	4 190,91	1 699,83
Coiffeur perruquier (22)	I	IV	774,26	884,87	2 942,19	3 362,51	1 699,83
Coiffeur spécialisé	I	IV	777,32	888,37	2 953,82	3 375,81	1 473,19
Coiffeur (22)	I	V	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 473,19
Maquilleur spécialisé	I	V	777,32	888,37	2 953,82	3 375,81	1 473,19
Maquilleur (22)	I	V	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 473,19
Chef monteur spécialisé	J	IIIA	1 136,39	1 298,73	4 318,28	4 935,17	2 266,44
Chef monteur (22)	J	IIIA	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 266,44
Assistant monteur spécialisé	J	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 648,32
Assistant monteur (22)	J	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 648,32
Assistant monteur adjoint (10)	J	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 349,56
Directeur de post-production	K	II	1 150,67	1 315,05	4 372,55	4 997,19	2 472,48
Mixeur	K	II	1 227,18	1 402,49	4 663,28	5 329,46	2 472,48
Chargé de post-production	K	IIIA	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 266,44
Superviseur d'effets spéciaux	K	IIIA	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 163,42
Vidéographe	K	IIIA	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 163,42
Truquiste	K	IIIA	857,90	980,46	3 260,02	3 725,75	2 163,42
Etalonneur	K	IIIB	836,48	955,98	3 178,62	3 632,72	1 854,36
Conformateur	K	IIIB	836,48	955,98	3 178,62	3 632,72	1 854,36
Opérateur d'effets en temps réel	K	IIIB	774,26	884,87	2 942,19	3 362,51	1 751,34
Assistant de post-production	K	IV	542,69	620,22	2 062,22	2 356,84	1 545,30
Producteur exécutif	L	HN					
Directeur de production spécialisé	L	I	2 019,80	2 308,34	7 675,24	8 771,69	2 833,05
Directeur de production (22)	L	I	1 394,48	1 593,69	5 299,02	6 056,02	2 833,05
Directeur artistique	L	II	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 523,99
Dresseur	L	II	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 523,99
Directeur de collection-directeur de programmation	L	II	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 523,99
Producteur artistique (11)	L	II	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 523,99
Chargé de production (12)	L	II	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 472,48
Régisseur général spécialisé	L	IIIA	1 082,33	1 236,95	4 112,85	4 700,41	2 266,44
Régisseur général (22)	L	IIIA	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 266,44
Administrateur de production spécialisé	L	IIIA	996,64	1 139,02	3 787,23	4 328,28	2 214,93
Administrateur de production (22)	L	IIIA	768,14	877,87	2 918,93	3 335,91	2 214,93
Directeur de la distribution spécialisé	L	IIIA	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	2 163,42
Directeur de la distribution (22)	L	IIIA	768,14	877,87	2 918,93	3 335,91	2 163,42
Régisseur-resp. des repérages spécialisé	L	IIIB	958,89	1 095,87	3 643,78	4 164,31	1 854,36
Régisseur (22)-resp. des repérages (22)	L	IIIB	720,19	823,07	2 736,72	3 127,67	1 854,36
Directeur des dialogues (13)	L	IIIB	646,74	739,13	2 457,61	2 808,69	1 751,34
Programmeur artistique d'émission	L	IIIB	646,74	739,13	2 457,61	2 808,69	1 751,34
Répétiteur	L	IIIB	646,74	739,13	2 457,61	2 808,69	1 751,34
Responsable des enfants	L	IIIB	646,74	739,13	2 457,61	2 808,69	1 751,34
Comptable de production spécialisé	L	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 854,36
Comptable de production (22)	L	IV	650,82	743,79	2 473,12	2 826,40	1 854,36
Assistant de production spécialisé	L	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 699,83
Assistant de production (22)	L	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 699,83
Régisseur adjoint spécialisé	L	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 699,83
Régisseur adjoint (22)	L	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 699,83
Régisseur de plateau-chef de plateau	L	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 545,30
Secrétaire de production spécialisé	L	V	698,77	798,59	2 655,33	3 034,64	1 473,19
Secrétaire de production (22)	L	V	542,69	620,22	2 062,22	2 356,84	1 473,19
Aide de plateau	L	VI	418,24	477,99	1 717,36	1 961,14	1 370,17
Chauffeur	L	VI	418,24	477,99	1 717,36	1 961,14	1 370,17
Assistant de production adjoint (14)	L	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 326,00
Assistant régisseur adjoint (15)	L	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 326,00

Assistant d'émission	L	VI	357,04	408,05	1 717,36	1 961,14	1 326,00
Régulateur de stationnement	L	VI	357,04	408,05	1 717,36	1 961,14	1 326,00
Réalisateur	M	HN					
Conseiller technique à la réalisation	M	II	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 575,50
1er assistant réalisateur spécialisé	M	II	1 082,33	1 236,95	4 112,85	4 700,41	2 472,48
1er assistant réalisateur (22)	M	II	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 472,48
Scripte spécialisé	M	IIIA	954,81	1 091,21	3 628,28	4 146,60	2 266,44
Scripte (22)	M	IIIA	842,60	962,97	3 201,88	3 659,29	2 266,44
Assistant réalisateur (16)	M	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 905,87
Storyboarder	M	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 854,36
2e assistant réalisateur spécialisé	M	IV	782,42	894,19	2 973,20	3 397,92	1 699,83
2e assistant réalisateur (22)	M	IV	697,75	797,43	2 651,45	3 030,23	1 699,83
Assistant réalisateur adjoint (17)	M	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 323,10
Assistante scripte adjointe (18)	M	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 323,10
Chef OPS spécialisé-ingénieur du son spécialisé	N	IIIA	1 422,02	1 625,17	5 403,68	6 175,65	2 266,44
Chef OPS (22)-ingénieur du son (22)	N	IIIA	1 103,75	1 261,43	4 194,25	4 793,43	2 266,44
Mixeur (19) (pour les directs ou les conditions du direct)	N	IIIA	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 163,42
Bruiteur	N	IIIA	920,13	1 051,58	3 496,49	3 996,00	2 163,42
Perchiste spécialisé-1er assistant son spécialisé	N	IIIA	936,45	1 070,23	3 558,51	4 066,87	2 060,40
Perchiste (22)-1er assistant son (22)	N	IIIA	772,22	882,54	2 934,44	3 353,65	2 060,40
OPS (20)	N	IIIB	775,28	886,03	2 946,06	3 366,91	1 854,36
Assistant son	N	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 648,32
Opérateur playback	N	IV	619,20	707,66	2 352,96	2 689,11	1 648,32
Assistant son adjoint (21)	N	VI	387,64	443,02	1 717,36	1 961,14	1 326,00

(1) Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre, le plus souvent une série.

(2) Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié.

(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.

(4) Il n'est pas recouru à cet emploi pour les oeuvres audiovisuelles.

(5) Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.

(6) Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vues.

(7) On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création).

(8) Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur.

(9) On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2e assistant OPV sont occupés.

(10) On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. En fiction lourde, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé.

(11) Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique.

(12) Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.

(13) Ancien « coach ».

(14) Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés.

(15) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.

(16) On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur.

(17) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2e assistant réalisateur sont occupés.

(18) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.

(19) Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.

(20) Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.

(21) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.

(22) Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 € par minute, ou 345 000 € pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction.

En vigueur étendu

Emplois de catégorie B
du 1er janvier 2009 au 30 juin 2009

(En euros.)

EMPLOI	FILIÈRE	NIVEAU	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)	CDI
--------	---------	--------	---	-----

			Salaire minimal hebdomadaire (35 h)	Salaire minimal hebdomadaire (39 h)	Salaire minimal mensuel (35 h)	Salaire minimal mensuel (39 h)	Mensuel brut (35 h)
Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) (1)	A	II	771,98	882,26	2 933,52	3 352,59	2 611,56
Responsable d'enquête/de recherche	A	II	738,14	843,59	2 804,93	3 205,64	2 507,09
Documentaliste	A	II	738,14	843,59	2 804,93	3 205,64	2 507,09
Animatronicien	A	IIIA	694,06	793,21	2 637,43	3 014,20	2 193,71
Illustrateur sonore	A	IIIA	694,06	793,21	2 637,43	3 014,20	2 089,25
Enquêteur-recherchiste	A	IIIB	669,46	765,10	2 543,95	2 907,38	1 880,32
Collaborateur artistique (2)	A	IV	465,45	531,94	1 768,71	2 021,37	1 566,93
Créateur de costume spécialisé	B	II	2 002,22	2 288,25	7 608,44	8 695,35	2 611,56
Créateur de costume (24)	B	II	1 500,90	1 715,31	5 703,42	6 518,18	2 611,56
Chef costumier spécialisé	B	II	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 880,32
Chef costumier (24)	B	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 880,32
Styliste	B	IIIB	701,24	801,42	2 664,71	3 045,40	1 775,86
Costumier spécialisé	B	IV	781,21	892,81	2 968,60	3 392,68	1 566,93
Costumier (24)	B	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 566,93
Habilleur spécialisé	B	V	609,99	697,13	2 317,96	2 649,09	1 462,47
Habilleur (24)	B	V	560,78	640,89	2 130,96	2 435,38	1 462,47
Chef décorateur spécialisé	C	II	2 029,90	2 319,89	7 713,62	8 815,58	2 611,56
Chef décorateur (24)	C	II	1 522,42	1 739,91	5 785,20	6 611,66	2 611,56
Décorateur spécialisé	C	II	1 253,82	1 432,94	4 764,52	5 445,17	2 507,09
Décorateur (3)	C	II	941,13	1 075,58	3 576,29	4 087,20	2 507,09
Chef constructeur	C	IIIA	1 117,47	1 277,11	4 246,39	4 853,02	2 298,17
Ensemblier-décorateur spécialisé	C	IIIA	1 055,95	1 206,80	4 012,61	4 585,84	2 193,71
Ensemblier-décorateur (24)	C	IIIA	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 193,71
1er assistant décorateur spécialisé	C	IIIA	1 055,95	1 206,80	4 012,61	4 585,84	2 193,71
1er assistant décorateur (24)	C	IIIA	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 193,71
Décorateur peintre spécialisé	C	IIIA	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 880,32
Décorateur peintre (24)	C	IIIB	730,97	835,39	2 777,69	3 174,48	1 880,32
Dessinateur en décor spécialisé	C	IIIB	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 828,09
Dessinateur en décor (24)	C	IIIB	730,97	835,39	2 777,69	3 174,48	1 828,09
Décorateur tapissier spécialisé	C	IIIB	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 828,09
Décorateur tapissier (24)	C	IIIB	730,97	835,39	2 777,69	3 174,48	1 828,09
2e assistant décorateur spécialisé	C	IIIB	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 828,09
2e assistant décorateur (24)	C	IIIB	730,97	835,39	2 777,69	3 174,48	1 828,09
Régisseur d'extérieurs spécialisé	C	IIIB	969,84	1 108,39	3 685,39	1 970,95	1 828,09
Régisseur d'extérieurs (24)	C	IIIB	730,97	835,39	2 777,69	3 174,48	1 828,09
Accessoiriste spécialisé	C	IIIB	942,16	1 076,75	3 580,21	4 091,65	1 775,86
Accessoiriste (24)	C	IIIB	706,36	807,27	2 684,17	3 067,63	1 775,86
Chef d'équipe	C	IV	980,10	1 120,11	3 724,38	4 256,42	2 193,71
Menuisier-traceur	C	V	827,34	945,53	3 143,89	3 593,01	2 089,25
Staffeur	C	V	827,34	945,53	3 143,89	3 593,01	1 880,32
Peintre en lettres, en faux bois	C	V	801,71	916,24	3 046,50	3 481,71	1 880,32
Maçon-peintre	C	V	801,71	916,24	3 046,50	3 481,71	1 880,32
Métallier-serrurier-mécanicien	C	V	801,71	916,24	3 046,50	3 481,71	1 880,32
Tapissier-toupilleur	C	V	801,71	916,24	3 046,50	3 481,71	1 880,32
Electricien déco-machiniste déco	C	V	801,71	916,24	3 046,50	3 481,71	1 880,32
Rippeur	C	V	716,62	818,99	2 723,16	3 112,16	1 462,47
Ingénieur de la vision	E	II	1 156,42	1 321,62	4 394,40	5 022,16	2 611,56
Etalonneur-opérateur de voies	E	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 880,32
Ingénieur de la vision adjoint	E	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 880,32
Monteur (4)	E	IIIB	820,16	937,33	3 116,61	3 561,85	1 984,78
Technicien vidéo	E	IV	716,62	818,99	2 723,16	3 112,16	1 828,09
Technicien truquiste	E	IV	716,62	818,99	2 723,16	3 112,16	1 828,09
Opérateur régie-vidéo (5)	E	V	591,54	676,05	2 247,85	2 568,99	1 462,47
Opérateur magnéto ralenti-opérateur magnéto (5)	E	V	591,54	676,05	2 247,85	2 568,99	1 462,47
Opérateur synthétiseur (5)	E	V	591,54	676,05	2 247,85	2 568,99	1 462,47

Directeur photo spécialisé	F	I	2 056,55	2 350,34	7 814,89	8 931,29	2 872,71
Directeur photo (22)	F	I	1 611,62	1 841,85	6 124,16	6 999,03	2 872,71
Chef OPV (6)	F	II	1 156,42	1 321,62	4 394,40	5 022,16	2 611,56
Superviseur d'effets spéciaux	F	IIIA	1 079,54	1 233,76	4 102,25	4 688,29	2 298,17
Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé	F	IIIA	1 291,76	1 476,30	4 908,69	5 609,94	2 298,17
Opérateur spécial (steadicamer) (22)	F	IIIA	1 079,54	1 233,76	4 102,25	4 688,29	2 298,17
Cadreur spécialisé	F	IIIA	1 291,76	1 476,30	4 908,69	5 609,94	2 298,17
Cadreur (22)/OPV (7)	F	IIIA	999,57	1 142,37	3 798,37	4 341,01	2 298,17
1er assistant OPV spécialisé/pointeur spécialisé	F	IIIA	1 007,77	1 151,74	3 829,53	4 376,61	2 298,17
1er assistant OPV (22)-pointeur (22)	F	IIIA	851,94	973,65	3 237,37	3 699,87	2 298,17
Opérateur d'effets en temps réel	F	IIIB	778,13	889,29	2 956,89	3 379,30	1 932,55
Photographe de plateau spécialisé	F	IIIB	942,16	1 076,75	3 580,21	4 091,65	1 932,55
Photographe de plateau (8)	F	IIIB	706,36	807,27	2 684,17	3 067,63	1 932,55
Assistant lumière spécialisé	F	IV	866,29	990,05	3 291,90	3 762,19	1 749,75
Assistant lumière (22)	F	IV	666,39	761,59	2 532,28	2 894,04	1 749,75
2e assistant OPV spécialisé	F	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 566,93
2e assistant OPV (22)	F	V	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 566,93
Assistant OPV adjoint (9)	F	V	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 368,45
Chef électricien	H	IIIB	862,19	985,36	3 276,32	3 744,37	1 984,78
Chef machiniste	H	IIIB	862,19	985,36	3 276,32	3 744,37	1 984,78
Conducteur de groupe	H	IV	767,87	877,57	2 917,91	3 334,77	1 723,63
Electricien-éclairagiste	H	V	707,39	808,45	2 688,08	3 072,11	1 493,81
Machiniste	H	V	707,39	808,45	2 688,08	3 072,11	1 493,81
Chef maquilleur spécialisé	I	IIIA	977,02	1 116,59	3 712,68	4 243,04	2 089,25
Chef maquilleur (22)	I	IIIA	778,13	889,29	2 956,89	3 379,30	2 089,25
Maquillage et coiffure spéciaux	I	IIIB	933,96	1 067,38	3 549,05	4 056,04	1 880,32
Prothésiste	I	IIIB	933,96	1 067,38	3 549,05	4 056,04	1 880,32
Coiffeur perruquier spécialisé	I	IV	969,84	1 108,39	3 685,39	4 211,88	1 723,63
Coiffeur perruquier (22)	I	IV	778,13	889,29	2 956,89	3 379,30	1 723,63
Coiffeur spécialisé	I	IV	781,21	892,81	2 968,60	3 392,68	1 493,81
Coiffeur (22)	I	V	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 493,81
Maquilleur spécialisé	I	V	781,21	892,81	2 968,60	3 392,68	1 493,81
Maquilleur (22)	I	V	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 493,81
Chef monteur spécialisé	J	IIIA	1 142,07	1 305,22	4 339,87	4 959,84	2 298,17
Chef monteur (22)	J	IIIA	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 298,17
Assistant monteur spécialisé	J	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 671,40
Assistant monteur (22)	J	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 671,40
Assistant monteur adjoint (10)	J	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 368,45
Directeur de post-production	K	II	1 156,42	1 321,62	4 394,40	5 022,16	2 507,09
Mixeur	K	II	1 233,32	1 409,51	4 686,62	5 356,14	2 507,09
Chargé de post-production	K	IIIA	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 298,17
Superviseur d'effets spéciaux	K	IIIA	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 193,71
Vidéographe	K	IIIA	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 193,71
Truquiste	K	IIIA	862,19	985,36	3 276,32	3 744,37	2 193,71
Etalonneur	K	IIIB	840,66	960,75	3 194,51	3 650,85	1 880,32
Conformateur	K	IIIB	840,66	960,75	3 194,51	3 650,85	1 880,32
Opérateur d'effets en temps réel	K	IIIB	778,13	889,29	2 956,89	3 379,30	1 775,86
Assistant de post-production	K	IV	545,40	623,31	2 072,52	2 368,58	1 566,93
Producteur exécutif	L	HN					
Directeur de production spécialisé	L	I	2 029,90	2 319,89	7 713,62		2 872,71
Directeur de production (22)	L	I	1 401,45	1 601,66	5 325,51	6 086,31	2 872,71
Directeur artistique	L	II	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 559,33
Dresseur	L	II	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 559,33
Directeur de collection-directeur de programmation	L	II	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 559,33
Producteur artistique (11)	L	II	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 559,33
Chargé de production (12)	L	II	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 507,09
Régisseur général spécialisé	L	IIIA	1 087,74	1 243,13	4 133,41	4 723,89	2 298,17
Régisseur général (22)	L	IIIA	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 298,17
Administrateur de production spécialisé	L	IIIA	1 001,62	1 144,71	3 806,16	4 349,90	2 245,94

Administrateur de production (22)	L	IIIA	771,98	882,26	2 933,52	3 352,59	2 245,94
Directeur de la distribution spécialisé	L	IIIA	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	2 193,71
Directeur de la distribution (22)	L	IIIA	771,98	882,26	2 933,52	3 352,59	2 193,71
Régisseur- resp. des repérages spécialisé	L	IIIB	963,68	1 101,35	3 661,98	4 185,13	1 880,32
Régisseur (22)-resp. des repérages (22)	L	IIIB	723,79	827,19	2 750,40	3 143,32	1 880,32
Directeur des dialogues (13)	L	IIIB	649,97	742,82	2 469,89	2 822,72	1 775,86
Programmeur artistique d'émission	L	IIIB	649,97	742,82	2 469,89	2 822,72	1 775,86
Répétiteur	L	IIIB	649,97	742,82	2 469,89	2 822,72	1 775,86
Responsable des enfants	L	IIIB	649,97	742,82	2 469,89	2 822,72	1 775,86
Comptable de production spécialisé	L	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 880,32
Comptable de production (22)	L	IV	654,07	747,51	2 485,47	2 840,54	1 880,32
Assistant de production spécialisé	L	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 723,63
Assistant de production (22)	L	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 723,63
Régisseur adjoint spécialisé	L	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 723,63
Régisseur adjoint (22)	L	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 723,63
Régisseur de plateau-chef de plateau	L	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 566,93
Secrétaire de production spécialisé	L	V	702,26	802,58	2 668,59	3 049,80	1 493,81
Secrétaire de production (22)	L	V	545,40	623,31	2 072,52	2 368,58	1 493,81
Aide de plateau	L	VI	420,33	480,38	1 725,95	1 970,95	1 389,35
Chauffeur	L	VI	420,33	480,38	1 725,95	1 970,95	1 389,35
Assistant de production adjoint (14)	L	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Assistant régisseur adjoint (15)	L	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Assistant d'émission	L	VI	358,83	410,09	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Régulateur de stationnement	L	VI	358,83	410,09	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Réalisateur	M	HN					
Conseiller technique à la réalisation	M	II	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 611,56
1er assistant réalisateur spécialisé	M	II	1 087,74	1 243,13	4 133,41	4 723,89	2 507,09
1er assistant réalisateur (22)	M	II	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 507,09
Scripte spécialisé	M	IIIA	959,58	1 096,66	3 646,40	4 167,31	2 298,17
Scripte (22)	M	IIIA	846,81	967,78	3 217,88	3 677,56	2 298,17
Assistant réalisateur (16)	M	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 932,55
Storyboarder	M	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 880,32
2e assistant réalisateur spécialisé	M	IV	786,33	898,66	2 988,05	3 414,91	1 723,63
2e assistant réalisateur (22)	M	IV	701,24	801,42	2 664,71	3 045,40	1 723,63
Assistant réalisateur adjoint (17)	M	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Assistante scripte adjointe (18)	M	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 344,56
Chef OPS spécialisé-ingénieur du son spécialisé	N	IIIA	1 429,13	1 633,29	5 430,69	6 206,50	2 298,17
Chef OPS (22)-ingénieur du son (22)	N	IIIA	1 109,27	1 267,74	4 215,23	4 817,41	2 298,17
Mixeur (19) (pour les directs ou les conditions du direct)	N	IIIA	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 193,71
Bruiteur	N	IIIA	924,73	1 056,83	3 513,97	4 015,95	2 193,71
Perchiste spécialisé-1er assistant son spécialisé	N	IIIA	941,13	1 075,58	3 576,29	4 087,20	2 089,25
Perchiste (22)-1er assistant son (22)	N	IIIA	776,08	886,95	2 949,10	3 370,41	2 089,25
OPS (20)	N	IIIB	779,16	890,47	2 960,81	3 383,79	1 880,32
Assistant son	N	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 671,40
Opérateur playback	N	IV	622,30	711,20	2 364,74	2 702,56	1 671,40
Assistant son adjoint (21)	N	VI	389,58	445,23	1 725,95	1 970,95	1 344,56

(1) Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre, le plus souvent une série.

(2) Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié.

(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.

(4) Il n'est pas recouru à cet emploi pour les oeuvres audiovisuelles.

(5) Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.

(6) Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vues.

(7) On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création).

(8) Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur.

(9) On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et 2e assistant OPV sont occupés.

(10) On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. En fiction lourde, on ne peut recourir à cette fonction que si en outre le poste d'assistant monteur est occupé.

(11) Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique.

(12) Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.

(13) Ancien « coach ».

(14) Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés.

(15) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.

(16) On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur.

(17) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et 2e assistant réalisateur sont occupés.

(18) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.

(19) Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.

(20) Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.

(21) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et 1er assistant son sont occupés.

(22) Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 € par minute, ou 345 000 € pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction.

En vigueur étendu

Emplois de catégorie C

Intervenants à l'image et artistes de complément

Cachets minimaux bruts journaliers au 1er juillet 2008

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	CACHET MINIMAL journalier
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité	HN	
Intervenant spécialisé (suivi du nom de la spécialité)	HN	
Invité-intervenant	HN	
Doublure lumière	V	102,01
Figurant, ensemble de 30 personnes ou plus (1)	V	78,39
Figurant, ensemble de moins de 30 personnes (2)	V	81,61

(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

Supplément pour fourniture de costumes spéciaux (jaquette, costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne, costume de soirée, habit, de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir, toutes teintes pouvant être exigées) : 45,45 €.

Supplément pour les silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra) ; les silhouettes peuvent être amenées à dire jusqu'à 2 répliques : 40,80 €.

Supplément pour essayage : 15 €.

La demi-journée de travail est rémunérée 65 % du tarif journalier.

Engagement à la semaine : la rémunération minimale hebdomadaire est égale à 4,5 fois le cachet minimal journalier.

Cachets minimaux bruts journaliers

au 1er janvier 2009

(En euros.)

EMPLOI	NIVEAU	CACHET MINIMAL journalier
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité	HN	
Intervenant spécialisé (suivi du nom de la spécialité)	HN	
Invité-intervenant	HN	
Doublure lumière	V	102,52
Figurant, ensemble de 30 personnes ou plus (1)	V	78,78
Figurant, ensemble de moins de 30 personnes (2)	V	82,02

(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.

Supplément pour fourniture de costumes spéciaux (jaquette, costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne, costume de soirée, habit, de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir, toutes teintes pouvant être exigées) : 45,67 €.

Supplément pour les silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra) ; les silhouettes peuvent être amenées à dire jusqu'à 2 répliques : 41 €.

Supplément pour essayage : 15,08 €.

La demi-journée de travail est rémunérée 65 % du tarif journalier.

Engagement à la semaine : la rémunération minimale hebdomadaire est égale à 4,5 fois le cachet minimal journalier.

Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

(1) Avenant étendu sous réserve :

- de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;

- que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Delzongle c/Ponsolle ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 22 octobre 2012, art. 1er)

AFPF ;

USPA ;

SPI.

CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC.

unique
En vigueur étendu

Il est convenu, à compter du 1er juillet 2012, entre les partenaires sociaux de réévaluer les minima comme suit :

+ 2 % pour l'ensemble des salariés sous CDI ;

+ 2 % pour les salariés sous CDD d'usage des niveaux IV, V, IV IIB ;

+ 1 % pour les salariés sous CDD d'usage des niveaux IIIA, II et I.

Une grille de salaire à jour est annexée au présent accord.

Annexe

En vigueur étendu

1. Emplois de catégorie A

Salaires minimaux bruts mensuels (base 35 heures hebdomadaires) au 1er juillet 2012

(En euros.)

Emploi	Filière	Niveau	Salaire minimal
Producteur	O	HC	
Directeur général (non mandataire social)	O	HC	
Directeur général délégué (non mandataire social)	O	HC	

Délégué général	O	I	2 930,16
Directeur général adjoint	O	I	2 930,16
Directeur des productions	O	I	2 930,16
Directeur des programmes	O	I	2 930,16
Directeur des jeux	O	II	2 795,66
Secrétaire général	O	II	2 663,79
Directeur administratif et financier	O	II	2 663,79
Directeur financier	O	II	2 557,23
Directeur juridique	O	II	2 557,23
Directeur technique	O	II	2 557,23
Directeur des ressources humaines	O	II	2 557,23
Directeur littéraire	O	II	2 557,23
Directeur du développement	O	II	2 557,23
Directeur informatique	O	II	2 557,23
Directeur de la comptabilité	O	II	2 557,23
Directeur de la communication	O	II	2 557,23
Responsable administratif et financier	O	IIIA	2 344,13
Chef comptable	O	IIIA	2 237,58
Responsable des ressources humaines	O	IIIA	2 237,58
Responsable du développement	O	IIIA	2 237,58
Responsable informatique	O	IIIA	2 237,58
Responsable juridique	O	IIIA	2 237,58
Contrôleur de gestion	O	IIIA	2 131,04
Responsable de la trésorerie	O	IIIA	2 131,04
Responsable de la communication	O	IIIA	2 131,04
Responsable des sites web/multimédia	O	IIIA	2 131,04
Responsable de la paie	O	IIIA	2 068,56
Responsable technique	O	IIIA	2 024,48
Responsable des services généraux	O	IIIA	2 024,48
Chargé de mission	O	IIIA	2 024,48
Attaché de direction	O	IIIA	1 919,97
Responsable de la comptabilité	O	IIIB	1 917,93
Responsable de l'administration du personnel	O	IIIB	1 917,93
Attaché de presse	O	IIIB	1 811,38
Collaborateur juridique	O	IIIB	1 811,38
Contrôleur de gestion junior	O	IIIB	1 811,38
Informaticien	O	IIIB	1 811,38
Responsable d'exploitation	O	IIIB	1 811,38
Chargé d'étude	O	IIIB	1 793,45
Comptable	O	IV	1 758,10
Gestionnaire paie	O	IV	1 758,10
Webmestre	O	IV	1 704,83
Chargé des services généraux	O	IV	1 598,27
Assistant de direction	O	IV	1 598,27
Assistant juridique	O	IV	1 598,27
Secrétaire - assistant	O	V	1 523,69
Secrétaire - standardiste	O	V	1 523,69
Responsable d'entretien	O	V	1 470,41
Assistant paye	O	V	1 470,41
Assistant comptable	O	V	1 470,41
Assistant de la communication	O	V	1 450,00
Agent des services généraux	O	V	1 450,00
Hôtesse - standardiste	O	VI	1 440,00
Chauffeur d'entreprise	O	VI	1 440,00
Agent d'exploitation	O	VI	1 435,00
Coursier	O	VI	1 435,00
Gardien	O	VI	1 435,00

Agent d'entretien	O	VI	1 435,00
Directeur du pôle édition. - Distribution	P	II	2 557,23
Directeur multimédia	P	II	2 557,23
Directeur produits dérivés	P	II	2 557,23
Directeur commercial	P	II	2 344,13
Responsable des ventes	P	IIIA	2 024,48
Responsable des produits dérivés	P	IIIA	2 024,48
Responsable acquisitions	P	IIIA	2 024,48
Responsable des supports	P	IIIB	1 811,38
Gestionnaire des supports	P	IV	1 687,95
Vendeur	P	IV	1 598,27
Assistant web/téléphonie /multimédia	P	V	1 450,00
Assistant commercial	P	V	1 450,00

2. Emplois de catégorie B

(En euros.)

Contrats à durée déterminée d'usage (CDDU)									CDI	
	Filière	Niv.	Salaire minimal hebdomadaire 35 heures	Salaire minimal hebdomadaire 39 heures	Salaire minimal journalier 7 heures	Salaire minimal journalier 8 heures	Salaire minimal mensuel 35 heures hebdo.	Salaire minimal mensuel 39 heures hebdo.	Salaire mensuel brut 35 heures hebdo.	
Directeur de jeux	A	II	1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 609,99	
Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) (1)			779,70	891,09	173,27	198,02	2 962,86	3 386,12	2 663,79	
Responsable d'enquête / de recherche			745,52	852,02	165,67	189,34	2 832,98	3 237,69	2 557,23	
Documentaliste			745,52	852,02	165,67	189,34	2 832,98	3 237,69	2 557,23	
Conseiller artistique d'émission		IIIA	717,65	820,17	159,48	182,26	2 727,05	3 116,63	2 290,33	
Chargé d'enquête / de recherche			713,62	815,56	158,58	181,24	2 711,74	3 099,13	2 237,58	
Animatronicien			701,00	801,14	155,78	178,03	2 663,80	3 044,35	2 237,58	
Illustrateur sonore			701,00	801,14	155,78	178,03	2 663,80	3 044,35	2 131,04	
Responsable de questions			701,00	801,14	155,78	178,03	2 663,80	3 044,35	2 344,13	
Enquêteur / recherchiste		IIIB	682,85	780,40	151,74	173,42	2 594,83	2 965,52	1 917,93	
Préparateur de questions		IV	572,00	653,71	127,11	145,27	2 173,58	2 484,10	1 898,93	
Collaborateur artistique (2)			474,76	542,58	105,50	120,57	1 853,37	2 118,14	1 598,27	
Créateur de costume spécialisé		B	II	2 022,24	2 311,13	449,39	513,59	7 684,52	8 782,31	2 663,79
Créateur de costume (24)				1 515,91	1 732,47	336,87	384,99	5 760,45	6 583,38	2 663,79
Chef costumier spécialisé	979,54			1 119,47	217,68	248,77	3 722,25	4 254,00	1 917,93	
Chef costumier (24)	IIIB		794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93	
Styliste	IV		715,26	817,45	158,95	181,65	2 718,01	3 106,29	1 811,38	
Costumier spécialisé			796,83	910,67	177,07	202,37	3 027,97	3 460,54	1 598,27	
Costumier (24)			634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 598,27	
Habilleur spécialisé	V		622,19	711,07	138,26	158,02	2 364,32	2 702,08	1 491,72	
Habilleur (24)			572,00	653,71	127,11	145,27	2 173,58	2 484,10	1 491,72	
Chef décorateur spécialisé	C		II	2 050,20	2 343,08	455,60	520,69	7 790,76	8 903,72	2 663,79
Chef décorateur (24)		1 537,64		1 757,31	341,70	390,51	5 843,05	6 677,77	2 663,79	
Décorateur spécialisé		1 266,36		1 447,27	281,41	321,61	4 812,16	5 499,61	2 557,23	
Décorateur (3)		950,54		1 086,33	211,23	241,41	3 612,06	4 128,07	2 557,23	
Chef constructeur		IIIA	1 128,64	1 289,88	250,81	286,64	4 288,85	4 901,54	2 344,13	
Ensemblier - décorateur spécialisé			1 066,51	1 218,87	237,00	270,86	4 052,74	4 631,70	2 237,58	
Ensemblier - décorateur (24)			855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 237,58	
1er assistant décorateur spécialisé			1 066,51	1 218,87	237,00	270,86	4 052,74	4 631,70	2 237,58	

1er assistant décorateur (24)			855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 237,58
Décorateur peintre spécialisé			979,54	1 119,47	217,68	248,77	3 722,25	4 254,00	1 917,93
Décorateur peintre (24)	IIIB		745,59	852,10	165,69	189,36	2 833,24	3 237,99	1 917,93
Dessinateur en décor spécialisé			989,24	1 130,56	219,83	251,23	3 759,10	4 296,11	1 864,65
Dessinateur en décor (24)			745,59	852,10	165,69	189,36	2 833,24	3 237,99	1 864,65
Décorateur tapissier spécialisé			989,24	1 130,56	219,83	251,23	3 759,10	4 296,11	1 864,65
Décorateur tapissier (24)			745,59	852,10	165,69	189,36	2 833,24	3 237,99	1 864,65
2e assistant décorateur spécialisé			989,24	1 130,56	219,83	251,23	3 759,10	4 296,11	1 864,65
2e assistant décorateur (24)			745,59	852,10	165,69	189,36	2 833,24	3 237,99	1 864,65
Régisseur d'extérieurs spécialisé			989,24	1 130,56	219,83	251,23	3 759,10	4 296,11	1 864,65
Régisseur d'extérieurs (24)			745,59	852,10	165,69	189,36	2 833,24	3 237,99	1 864,65
Accessoiriste spécialisé			961,00	1 098,29	213,56	244,06	3 651,81	4 173,50	1 811,38
Accessoiriste (24)			720,49	823,41	160,11	182,98	2 737,85	3 128,97	1 811,38
Chef d'équipe	IV		999,70	1 142,52	222,16	253,89	3 798,87	4 341,56	2 237,58
Constructeur			828,28	946,61	184,06	210,36	3 147,47	3 597,11	2 193,70
Menuisier-traceur	V		843,89	964,44	187,53	214,32	3 206,77	3 664,88	2 131,04
Staffeur			843,89	964,44	187,53	214,32	3 206,77	3 664,88	1 917,93
Peintre en lettres / en faux bois	V		817,74	934,56	181,72	207,68	3 107,43	3 551,35	1 917,93
Maçon / peintre			817,74	934,56	181,72	207,68	3 107,43	3 551,35	1 917,93
Métallier / serrurier / mécanicien			817,74	934,56	181,72	207,68	3 107,43	3 551,35	1 917,93
Tapissier / toupilleur			817,74	934,56	181,72	207,68	3 107,43	3 551,35	1 917,93
Electricien déco / machiniste déco			817,74	934,56	181,72	207,68	3 107,43	3 551,35	1 917,93
Rippeur			730,95	835,37	162,43	185,64	2 777,62	3 174,42	1 491,72
Assistant décorateur adjoint	VI		401,33	458,66	89,18	101,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00
Ingénieur de la vision	E	II	1 167,98	1 334,84	259,55	296,63	4 438,34	5 072,39	2 663,79
Étalonneur / opérateur de voies		IIIB	794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93
Ingénieur de la vision adjoint			794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93
Monteur (4)			836,56	956,07	185,90	212,46	3 178,94	3 633,07	2 024,48
Pupitreur lumière			828,28	946,61	184,06	210,36	3 147,47	3 597,11	2 193,70
Technicien vidéo		IV	730,95	835,37	162,43	185,64	2 777,62	3 174,42	1 864,65
Technicien truquiste			730,95	835,37	162,43	185,64	2 777,62	3 174,42	1 864,65
Opérateur régie-vidéo (5)		V	603,37	689,57	134,08	153,24	2 292,81	2 620,35	1 491,72
Opérateur magnéto ralenti / opérateur magnéto (6)			603,37	689,57	134,08	153,24	2 292,81	2 620,35	1 491,72
Opérateur synthétiseur (7)			603,37	689,57	134,08	153,24	2 292,81	2 620,35	1 491,72
Directeur photo spécialisé	F	I	2 077,12	2 373,85	461,58	527,52	7 893,04	9 020,62	2 930,16
Directeur photo (24)			1 627,74	1 860,27	361,72	413,39	6 185,40	7 069,03	2 930,16
Chef OPV (8)		II	1 167,98	1 334,84	259,55	296,63	4 438,34	5 072,39	2 663,79
Superviseur d'effets spéciaux		IIIA	1 090,34	1 246,10	242,30	276,91	4 143,27	4 735,17	2 344,13
Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé			1 304,68	1 491,06	289,93	331,35	4 957,77	5 666,03	2 344,13
Opérateur spécial (steadicamer) (24)			1 090,34	1 246,10	242,30	276,91	4 143,27	4 735,17	2 344,13
Cadreur spécialisé			1 304,68	1 491,06	289,93	331,35	4 957,77	5 666,03	2 344,13
Cadreur (24) / OPV (9)			1 009,57	1 153,79	224,35	256,40	3 836,35	4 384,40	2 344,13
1er assistant OPV spécialisé / peinteur spécialisé			1 017,85	1 163,25	226,19	258,50	3 867,82	4 420,37	2 344,13
1er assistant OPV (24) / peintre (24)			860,46	983,38	191,21	218,53	3 269,75	3 736,85	2 344,13
Opérateur d'effets en temps réel		IIIB	793,69	907,08	176,38	201,57	3 016,03	3 446,89	1 971,20
Photographe de plateau spécialisé			961,00	1 098,29	213,56	244,06	3 651,81	4 173,50	1 971,20
Photographe de plateau (10)			720,49	823,41	160,11	182,98	2 737,85	3 128,97	1 971,20
Assistant lumière spécialisé		IV	883,62	1 009,85	196,36	224,41	3 357,74	3 837,42	1 784,75
Assistant lumière (24)			679,72	776,82	151,05	172,63	2 582,93	2 951,92	1 784,75
2e assistant OPV spécialisé			802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 598,27
2e assistant OPV (24)		V	634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 598,27
Assistant OPV adjoint (11)			397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00
Chef électricien	H	IIIB	879,43	1 005,07	195,43	223,35	3 341,85	3 819,26	2 024,48
Chef machiniste			879,43	1 005,07	195,43	223,35	3 341,85	3 819,26	2 024,48
Conducteur de groupe		IV	783,23	895,12	174,05	198,91	2 976,26	3 401,44	1 758,10
Blocker / rigger			776,52	887,45	172,56	197,21	2 950,76	3 372,30	1 582,45
Electricien / éclairagiste			721,54	824,61	160,34	183,25	2 741,84	3 133,54	1 523,69

Machiniste		V	721,54	824,61	160,34	183,25	2 741,84	3 133,54	1 523,69	
Chef maquilleur spécialisé	I	IIIA	986,79	1 127,76	219,29	250,61	3 749,80	4 285,49	2 131,04	
Chef maquilleur (24)			785,91	898,18	174,65	199,60	2 986,46	3 413,10	2 131,04	
Maquillage et coiffure spéciaux		IIIB	952,64	1 088,73	211,70	241,94	3 620,03	4 137,18	1 917,93	
Prothésiste			952,64	1 088,73	211,70	241,94	3 620,03	4 137,18	1 917,93	
Coiffeur perruquier spécialisé		IV	989,24	1 130,56	219,83	251,23	3 759,10	4 296,11	1 758,10	
Coiffeur perruquier (24)				793,69	907,08	176,38	201,57	3 016,03	3 446,89	1 758,10
Coiffeur spécialisé			796,83	910,67	177,07	202,37	3 027,97	3 460,54	1 523,69	
Coiffeur (24)		V	634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 523,69	
Maquilleur spécialisé				796,83	910,67	177,07	202,37	3 027,97	3 460,54	1 523,69
Maquilleur (24)				634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 523,69
Chef monteur spécialisé		J	IIIA	1 153,49	1 318,28	256,33	292,95	4 383,26	5 009,45	2 344,13
Chef monteur (24)			1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 344,13	
Assistant monteur spécialisé	IV		802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 704,83	
Assistant monteur (24)				634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 704,83
Assistant monteur adjoint (12)	VI		397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Directeur de post-production	K	II	1 167,98	1 334,84	259,55	296,63	4 438,34	5 072,39	2 557,23	
Mixeur				1 245,65	1 423,60	276,81	316,36	4 733,48	5 409,69	2 557,23
Chargé de postproduction		IIIA	933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 344,13	
Superviseur d'effets spéciaux				933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 237,58
Vidéographe				933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 237,58
Truquiste			870,81	995,21	193,51	221,16	3 309,09	3 781,81	2 237,58	
Etalonneur		IIIB	857,47	979,97	190,55	217,77	3 258,40	3 723,88	1 917,93	
Conformateur				857,47	979,97	190,55	217,77	3 258,40	3 723,88	1 917,93
Opérateur d'effets en temps réel				793,69	907,08	176,38	201,57	3 016,03	3 446,89	1 811,38
Assistant de post-production		IV	556,31	635,78	123,62	141,28	2 113,97	2 415,97	1 598,27	
Producteur exécutif		L	HN							
Directeur de production spécialisé			I	2 050,20	2 343,08	455,60	520,69	7 790,76	8 903,72	2 930,16
Directeur de production (24)					1 415,46	1 617,67	314,55	359,48	5 378,77	6 147,16
Directeur artistique	II		1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 610,52	
Directeur de sélection				1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 557,23
Dresseur				1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 610,52
Directeur de collection / directeur de programmation				1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 610,52
Producteur artistique (13)				1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 610,52
Chargé de production (14)			855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 557,23	
Régisseur général spécialisé	IIIA		1 098,62	1 255,56	244,14	279,01	4 174,75	4 771,14	2 344,13	
Régisseur général (24)				855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 344,13
Administrateur de production spécialisé				1 011,64	1 156,16	224,81	256,92	3 844,22	4 393,39	2 290,86
Administrateur de production (24)			779,70	891,09	173,27	198,02	2 962,86	3 386,12	2 290,86	
Directeur de la distribution spécialisé			786,95	899,37	174,88	199,86	2 990,42	3 417,62	2 237,58	
Directeur de la distribution (24)			779,70	891,09	173,27	198,02	2 962,86	3 386,12	2 237,58	
Chargé de sélection			731,03	835,46	162,45	185,66	2 777,91	3 174,75	2 290,33	
Régisseur / responsable des repérages spécialisé	IIIB		982,95	1 123,38	218,43	249,64	3 735,22	4 268,83	1 917,93	
Chauffeur de salle				793,69	907,08	176,38	201,57	3 016,03	3 446,89	1 917,93
Régisseur (24) / responsable des repérages (24)				738,27	843,73	164,06	187,50	2 805,41	3 206,18	1 917,93
Directeur des dialogues (15)				662,97	757,68	147,33	168,37	2 519,28	2 879,18	1 811,38
Programmeur artistique d'émission				662,97	757,68	147,33	168,37	2 519,28	2 879,18	1 811,38
Coordinateur d'émission				662,97	757,68	147,33	168,37	2 519,28	2 879,18	1 898,93
Répétiteur				662,97	757,68	147,33	168,37	2 519,28	2 879,18	1 811,38
Responsable des enfants				662,97	757,68	147,33	168,37	2 519,28	2 879,18	1 811,38
Comptable de production spécialisé			IV	802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 917,93
Comptable de production (24)					667,15	762,46	148,26	169,44	2 535,18	2 897,34
Assistant de production spécialisé				802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 758,10
Assistant de production (24)				634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 758,10
Régisseur adjoint spécialisé			802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 758,10	

Régisseur adjoint (24)			634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 758,10	
Régisseur de plateau / chef de plateau			634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 598,27	
Collaborateur de sélection			572,00	653,71	127,11	145,27	2 173,58	2 484,10	1 811,38	
Secrétaire de production spécialisé	V		716,31	818,63	159,18	181,92	2 721,96	3 110,81	1 523,69	
Secrétaire de production (24)			556,31	635,78	123,62	141,28	2 113,97	2 415,97	1 523,69	
Aide de plateau	VI		428,74	489,98	95,27	108,89	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Chauffeur			428,74	489,98	95,27	108,89	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Assistant de production adjoint (16)			397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Assistant régisseur adjoint (17)			397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Assistant d'émission			366,01	418,29	81,33	92,95	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Régulateur de stationnement			366,01	418,29	81,33	92,95	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Réalisateur	M	HN								
Conseiller technique à la réalisation		II		933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 663,79
1er assistant réalisateur spécialisé				1 098,62	1 255,56	244,14	279,01	4 174,75	4 771,14	2 557,23
1er assistant réalisateur (24)				855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 557,23
Scripte spécialisé		IIIA		969,18	1 107,63	215,37	246,14	3 682,87	4 208,99	2 344,13
Scripte (24)				855,28	977,46	190,06	217,21	3 250,06	3 714,35	2 344,13
Assistant réalisateur (18)		IIIB		794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 971,20
Storyboarder				794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93
2e assistant réalisateur spécialisé		IV		802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 758,10
2e assistant réalisateur (24)				715,26	817,45	158,95	181,65	2 718,01	3 106,29	1 758,10
Assistant(e) réalisateur adjoint (19)	VI		397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Assistant(e) scripte adjointe (20)			397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	
Chef OPS spécialisé / ingénieur du son spécialisé	N	IIIA	1 443,42	1 649,62	320,76	366,58	5 485,00	6 268,57	2 344,13	
Chef OPS (24) / ingénieur du son (24)			1 120,36	1 280,41	248,97	284,54	4 257,38	4 865,58	2 344,13	
Mixeur (21) (pour les directs ou les conditions du direct)			933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 237,58	
Bruiteur			933,98	1 067,40	207,55	237,20	3 549,11	4 056,13	2 237,58	
Perchiste spécialisé / 1er assistant son spécialisé			950,54	1 086,33	211,23	241,41	3 612,06	4 128,07	2 131,04	
Perchiste (24) / 1er assistant son (24)			783,84	895,82	174,19	199,07	2 978,60	3 404,11	2 131,04	
Technicien instruments (backliner)		IIIB		794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	2 109,93
OPS (22)				794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93
Assistant son		IV		634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 704,83
Opérateur playback		VI		634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 704,83
Assistant son adjoint (23)			397,37	454,14	88,30	100,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00	

- (1) Le coordinateur d'écriture (script editor) assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à une oeuvre, le plus souvent une série.
- (2) Le collaborateur artistique contribue à l'élaboration du contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire applicable doit tenir compte de la contribution du salarié.
- (3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.
- (4) Il n'est pas recouru à cet emploi pour les oeuvres audiovisuelles.
- (5) Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.
- (6) Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.
- (7) Le producteur ne peut recourir au CDD d'usage pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire des matériels.
- (8) Il n'y a pas de chef OPV en fiction. Cet emploi est utilisé lorsque la même personne assure l'éclairage et la prise de vue.
- (9) On ne peut recourir à l'emploi d'OPV pour les oeuvres audiovisuelles (fiction et documentaire de création).
- (10) Le salaire couvre les exploitations de base pour la TV, c'est-à-dire celles qui ne génèrent pas de recettes : dossier de presse diffuseur, presse, photos fournies au coproducteur.
- (11) On ne peut employer sur un tournage de salariés dans cette fonction que si les postes de 1er assistant OPV et de 2e assistant OPV sont occupés.
- (12) On ne peut employer sur une production de salariés dans cette fonction que si le poste de chef monteur est occupé. En fiction lourde, on ne peut recourir à cette fonction que si, en outre, le poste d'assistant monteur est occupé.
- (13) Emploi réservé en principe aux émissions comportant de la musique.
- (14) Il est recouru à cet emploi lorsque l'intéressé n'assume pas la responsabilité globale de la production.
- (15) Ancien « coach ».
- (16) Sur les productions de fiction, on ne peut employer de salarié dans cette fonction que si les postes d'assistant de production et de directeur de production sont occupés.
- (17) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de régisseur général et de régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de deux assistants régisseurs adjoints par régisseur et/ou par régisseur adjoint.
- (18) On ne peut employer d'assistant réalisateur en fiction. Le recours à cet emploi est limité à des équipes

restreintes, ne comportant qu'un assistant réalisateur.
 (19) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de 1er assistant réalisateur et de 2e assistant réalisateur sont occupés.
 (20) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si le poste de scripte est occupé.
 (21) Ce salarié n'a pas la responsabilité globale du son.
 (22) Il n'est recouru à cet emploi que dans le cadre d'une équipe restreinte, et notamment pas en fiction.
 (23) On ne peut employer sur un tournage de salarié dans cette fonction que si les postes de chef OPS et de 1er assistant son sont occupés.
 (24) Il n'est pas possible de recourir à cet emploi pour la fiction lourde, caractérisée par un niveau de dépenses éligibles supérieur à un seuil fixé annuellement lors de la négociation des salaires. Pour la période allant du 1er juillet 2008 au 30 juin 2009, ce seuil est fixé à 5 750 € par minute, ou 345 000 € pour 60 minutes, seuil du plafond du crédit d'impôt audiovisuel pour la fiction.
 (25) Chargé, sous l'autorité d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.

3. Emplois de catégorie C

Intervenants à l'image et artistes de complément

(En euros.)

Emploi	Niveau	Cachet minimal journalier au 1er juillet 2012
Animateur d'émission	HN	
Artiste invité		
Intervenant spécialisé (suivi du nom de la spécialité)		
Invité/intervenant		
Doublure lumière	V	104,57
Figurant. - Ensemble de 30 personnes ou plus (1)		80,97
Figurant. - Ensemble de moins de 30 personnes (2)		83,66
Figurants :		
(1) Ensemble de 30 personnes ou plus, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.		
(2) Ensemble de moins de 30 personnes, portant costumes tout venant, de correction ordinaire, élégant de ville, tailleur, robe d'après-midi, de cocktail ou de dîner, teinte claire ou foncée pouvant être exigée, d'époque actuelle, avec désignation ou pas de la saison.		

Supplément pour fourniture de costumes spéciaux (jaquette, costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne, costume de soirée, habit, de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir), toutes teintes pouvant être exigées : 46,58 €.

Supplément pour les silhouettes (artistes de complément dont le personnage doit, pour les nécessités de la mise en scène, ressortir dans le champ de la caméra) ; les silhouettes peuvent être amenées à dire jusqu'à 2 répliques : 41,82 €.

Supplément pour essayage : 15,38 €.

La demi-journée est rémunérée 65 % du tarif journalier.

Engagement à la semaine : la rémunération minimale hebdomadaire est égale à 4,5 fois le cachet minimal journalier.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle

Texte de base

Santé au travail des intermittents du spectacle

Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).

F3C CFTD ;

FASAP FO ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

FC CGC.

Préambule

En vigueur étendu

En France, la médecine du travail a vu ses principes définis par la loi du 11 octobre 1946. Ce texte lui a donné pour mission d'éviter l'altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail et arrêté les choix structurants qui, aujourd'hui encore, caractérisent la médecine du travail : universalité, spécialisation et indépendance des médecins, financement par les employeurs, gestion sous le contrôle de l'Etat, prépondérance de l'activité clinique et individuelle organisée autour de la visite médicale destinée au contrôle de l'aptitude sur un poste de travail.

Cependant, il est apparu que cette organisation de la médecine du travail focalisée sur la visite individuelle systématique se faisait au détriment d'une politique de prévention primaire en milieu de travail.

C'est dans ce contexte que la médecine du travail française s'est engagée depuis une quinzaine d'années dans un processus de réforme initié par la directive européenne du 12 juin 1989 sur la santé et la sécurité au travail qui introduit une approche de prévention primaire (1) fondée sur l'évaluation a priori des risques.

Les intentions portées par la réforme et notamment le décret du 28 juillet 2004 peuvent être résumées de la manière suivante :

- la médecine du travail, placée sous la responsabilité de l'employeur, doit reconquérir la nécessaire action correctrice du milieu du travail en entreprise.

La médecine du travail doit aussi répondre à l'évolution des formes et contenus du travail et des parcours professionnels, à l'évolution démographique de la population active qui conduit à l'augmentation de la part des salariés âgés ainsi qu'à la plus grande technicité des facteurs pris en compte dans l'appréciation des conditions de travail ;

- l'apport irremplaçable de la médecine du travail au système de santé et à la prévention se situe dans l'activité du médecin du travail sur le milieu du travail. Elle contribue à l'évaluation des risques professionnels et à la proposition d'actions de prévention, la correction ou l'amélioration des conditions de travail.

L'action sur le milieu du travail requiert des spécialités dont la technicité est croissante. Elle ne peut plus se concevoir en dehors d'une approche décloisonnée. Elle doit faire appel à des compétences médicales, techniques et organisationnelles spécialisées.

La pluridisciplinarité représente un élargissement des compétences participant à la prévention et à la protection contre les risques du travail ;

- la surveillance médicale des salariés, autre élément constitutif de l'intervention du médecin du travail, doit mieux s'adapter aux besoins de chaque catégorie de travailleurs et, avant tout, être accessible à l'ensemble des salariés.

En effet, si le suivi médical de chaque salarié demeure le moyen essentiel pour dégager des mesures individuelles appropriées, il doit également permettre de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu du travail et apporter une contribution importante à la veille sanitaire.

C'est pour répondre aux objectifs ainsi fixés par la réglementation et à la situation particulière des salariés intermittents liée, notamment, à la durée limitée de leurs missions, à la multiplicité de leurs employeurs au cours d'une même année mais également à la multiplicité voire à la temporalité de leurs lieux de travail ainsi qu'à l'alternance de périodes d'activité et d'inactivité, que les organisations patronales et les organisations représentatives de salariés se sont réunies pour conclure le présent accord en application des articles L. 2231-1 et suivants du nouveau code du travail.

Cet accord s'inscrit dans les travaux des partenaires sociaux interprofessionnels sur ces mêmes questions, et a vocation à inscrire la situation spécifique des salariés intermittents du spectacle dans cette démarche.

(1) Selon l'OMS, la prévention primaire vise les facteurs de risques en agissant sur le milieu du travail et sur le facteur humain, la prévention secondaire vise la surveillance du milieu du travail et de la santé des salariés, la prévention tertiaire minimise les conséquences des atteintes à la santé du fait du travail en agissant

Article 1
En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'organiser, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer, d'une part, le suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle et, d'autre part, la mission de conseil auprès de leurs différents employeurs en matière de prévention primaire. Pour ce faire, il organise notamment :

- l'adhésion de toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle, tel que précisé au 2.1 ci-dessous, et qui emploient des intermittents du spectacle, au service de santé au travail dénommé « centre médical de la Bourse » (CMB) ;
- la représentation paritaire des organisations d'employeurs et de salariés au sein du secteur « intermittents du spectacle » du (CMB) ;
- la mise en oeuvre d'un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (OBSTATS), ci-après dénommé « LOBSTATS ».

Article 2
En vigueur étendu

2.1. Entreprises concernées

Le présent accord est applicable aux entreprises qui emploient des intermittents du spectacle et qui ont pour activité principale une activité rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel et à l'édition phonographique.

Sont ainsi notamment désignées les entreprises relevant des champs conventionnels suivants :

- la production audiovisuelle ;
- la production cinématographique ;
- l'édition phonographique ;
- les prestataires techniques au service de la création et de l'événement ;
- la radiodiffusion ;
- le spectacle vivant privé ;
- le spectacle vivant public ;
- la télédiffusion ;
- la production de films d'animation,

caractérisés par les codes de la nomenclature NAF suivants : 59.11A, 59.11B, 59.11C, 59.20Z (à l'exclusion de l'édition musicale), 59.12Z, 60.10Z, 90.01Z, 90.02Z, 90.04Z, 60.20A et 60.20B, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant des branches précitées, puis à l'élargissement pour s'appliquer à toutes les entreprises employant des intermittents du spectacle, quelle que soit la nature de leur activité.

Les entreprises visées au présent article seront dénommées ci-après « les employeurs ».

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés cadres et non cadres, artistiques et techniques, employés à contrat à durée déterminée, dont le métier et/ou l'emploi sont repris soit dans la liste des métiers et/ou emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des métiers et/ou emplois des annexes VIII et X au régime d'assurance chômage.

Ils seront dénommés ci-après les « intermittents du spectacle ».

Article 3
En vigueur étendu

3. 1. Adhésion des employeurs

Chaque année, tout employeur d'intermittents du spectacle doit verser au CMB une cotisation dont le montant est proposé par le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB (cf. art. 5 du présent accord) et validé par le conseil d'administration du CMB.

Une attestation d'adhésion au CMB sera adressée aux employeurs de salariés intermittents ayant versé la cotisation obligatoire.

3. 2. Périodicité du suivi médical des intermittents du spectacle

Compte tenu de la situation particulière des salariés intermittents, la commission de contrôle du CMB du 21 septembre 2004 a systématiquement annualisé la surveillance médicale de ces salariés.

Le présent accord entérine cette décision. La forme de cette surveillance annuelle pourra cependant évoluer et intégrer au mieux les différents personnels médicaux en fonction des dispositions retenues au plan interprofessionnel. (1)

En revanche, les signataires du présent accord estiment qu'il est nécessaire de répondre au plus près aux objectifs de la nouvelle réglementation relative à la santé au travail et d'axer en priorité l'action du CMB vers la prévention primaire.

Pour ce faire, des accords de branche ou des accords interbranches étendus préciseront, en tant que de besoin, les situations à risques ne faisant pas l'objet d'un texte en vigueur (art.R. 4624-19 du code du travail et décrets spéciaux notamment) qui devront relever d'une surveillance médicale appropriée.

3. 3. Convocation des intermittents du spectacle

Une convocation annuelle est adressée par le CMB aux intermittents du spectacle qui prendront directement contact pour fixer un rendez-vous avec le CMB Ile-de-France ou l'une de ses antennes situées en région ou bien encore avec un service de santé au travail ayant signé avec le CMB le contrat visé à l'article 4. 4 du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle du CMB sera consulté chaque année sur les modalités mises en oeuvre par le CMB pour l'envoi de ces convocations, et notamment sur le volume minimal d'activité déclenchant automatiquement une convocation.

3. 4. Aptitude

Compte tenu des spécificités de leurs emplois, les intermittents du spectacle passent le plus souvent leur consultation médicale en dehors de leur temps de travail. Par ailleurs, l'avis d'aptitude qui leur est délivré par le médecin du travail ne peut être un avis relatif à un poste de travail mais un avis relatif à l'exercice d'un métier ou d'une fonction dans le cadre de plusieurs postes de travail.

Enfin, certains intermittents peuvent exercer plusieurs métiers ou fonctions dans la même année.

En raison de ces spécificités, il sera délivré aux intermittents du spectacle une carte d'aptitude permettant de suivre le parcours médical de l'intermittent du spectacle sur une période d'au moins 5 années.

L'examen médical devra permettre de rechercher si le salarié est médicalement apte à exercer éventuellement plusieurs métiers et / ou emplois visés à l'article 2. 2 du présent accord, dans la limite de 3. Ces métiers et / ou emplois seront mentionnés sur la carte d'aptitude.

Lors de chaque embauche, l'employeur devra prendre connaissance et garder un double de cette carte d'aptitude qui pourra être complétée au cours de l'année par des visites médicales de reprise ou effectuées à la demande des intermittents, du médecin du travail ou de l'employeur.

3. 5. Suivi des mineurs de moins de 16 ans

Les employeurs d'enfants de moins de 16 ans doivent respecter la législation et la réglementation en vigueur. La visite médicale de ces enfants est suivie par les médecins du travail du CMB.

Des accords de branche pourront, si nécessaire, compléter la réglementation en vigueur.

3. 6. Veille épidémiologique

Dans le domaine de la santé, l'OBSTATS (cf. art. 6 du présent accord) assure la veille épidémiologique de la population des intermittents du spectacle.

Il produit des statistiques sanitaires portant sur les dommages : accidents du travail, maladies professionnelles ou à caractère professionnel, indicateurs de santé physiologiques et psycho-sociaux. Il produit également des conseils de prévention à usage collectif.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB, à la commission de contrôle ainsi qu'aux CPNEF des branches du spectacle et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de branche.

(1) Alinéas exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires à la politique de santé au travail telle qu'elle ressort des dispositions de l'article R. 4623-1 du code du travail, lequel définit la mission de prévention du médecin en milieu de travail, et dont il découle que la multiplication des examens médicaux a pour effet une consommation du temps de travail du médecin du travail qui nuit à l'exercice de son action en milieu de travail et de ses actions de prévention des risques professionnels des salariés.

(Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

Article 4 En vigueur étendu

4.1. Obligations des employeurs

En application de la réglementation, l'employeur doit évaluer les risques professionnels et mettre en place des actions correctives afin de les maîtriser et d'améliorer la sécurité et la santé de ses salariés. L'évaluation et la maîtrise des risques sont synthétisées dans le document unique d'évaluation des risques.

4.2. Obligations du CMB

Le CMB, qui a pour mission de fournir une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de prévention des risques dans le cadre d'équipes pluridisciplinaires, doit fournir aux employeurs une aide à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels par leur activité sur le milieu du travail.

Compte tenu des particularités de l'emploi des intermittents du spectacle qui notamment empêchent un suivi médical professionnel individuel par rapport à un poste de travail précis, cette activité sur le milieu du travail prend toute sa signification.

4.3. Engagement des employeurs

Les employeurs s'engagent à faciliter l'accueil des médecins du travail du CMB et éventuellement des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) sur les lieux de travail des intermittents du spectacle et à fournir toutes les informations destinées notamment à une bonne compréhension de l'environnement de travail dans lequel les salariés intermittents du spectacle évoluent.

4.4. Engagement du CMB

La dispersion géographique des lieux de travail, le caractère temporaire des emplois et des organisations, souvent de très petite taille, nécessite un renforcement de la présence du CMB en région, la mise en place d'un dossier médical centralisé et d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise du risque.

Le CMB s'engage à mettre en oeuvre ces deux chantiers dès, d'une part, la signature du présent accord et, d'autre part, l'autorisation expresse des pouvoirs publics. Le renforcement de la présence du CMB en région se fera par la création d'antennes autonomes, obligatoires dans les régions ou territoires dans lesquels résident au moins 3 300 salariés intermittents du spectacle répondant aux critères d'envoi des convocations définis par le conseil de gestion des intermittents du spectacle et/ou par la signature du contrat type annexé aux présentes dont il fait partie intégrante entre le CMB et des services de santé au travail déjà existants dans les régions ou territoires dans lesquels le nombre de salariés intermittents est inférieur à 3 300.

La mise en place d'un service de conseil et de soutien pour l'évaluation et la maîtrise des risques pourrait faire l'objet de deux étapes : une première étape durant laquelle le CMB se doterait d'un site internet comprenant un espace dédié à l'évaluation et à la maîtrise des risques : cette première étape pourrait être définitivement réalisée à compter du second semestre de l'année 2009 et une deuxième étape liée à la mise en place et au développement de l'activité de LOBSTATS.

4.5. Observation du risque : rôle de LOBSTATS

LOBSTATS centralisera les informations utiles au conseil dans le domaine de l'évaluation et de la maîtrise des risques.

LOBSTATS fournira aux médecins des fiches d'emplois élaborées avec les partenaires sociaux qui guideront le suivi médical des salariés intermittents du spectacle. Il fournira, d'autre part, aux employeurs et aux élus ou salariés mandatés des recommandations utiles à l'évaluation et à la maîtrise des risques professionnels, ainsi qu'une aide à l'élaboration du document unique.

Chaque année, il communique ces observations au conseil de gestion des intermittents du CMB et à la commission de contrôle.

Article 5 En vigueur étendu

Afin de ne pas fragiliser le CMB tant sur les plans financier, qu'organisationnel et social, les partenaires sociaux estiment qu'il n'est pas nécessaire de créer un service de santé au travail spécifique aux intermittents du spectacle.

En revanche, la spécificité des emplois des intermittents du spectacle et la volonté des partenaires sociaux de mettre en place une politique de prévention primaire de branche, qui, au-delà de la réparation du dommage, vise le maintien dans l'emploi, la prévention du handicap, physique psychique ou social et participe à la sécurisation des parcours professionnels, implique une présence forte de ces partenaires sociaux au sein du CMB.

La création d'un conseil de gestion des intermittents du spectacle par l'assemblée générale du CMB au sein du secteur des intermittents du spectacle du CMB serait à même de répondre à cet objectif.

Sous réserve de validation par l'assemblée générale du CMB, le conseil de gestion des intermittents du spectacle aura les caractéristiques suivantes.

5.1. Composition

Les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle seront désignés dans chacun des collèges par les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du présent accord.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle sera paritaire.

La FESAC désignera les organisations patronales qui siègeront au conseil de gestion des intermittents du spectacle.

Ce conseil comprendra au moins 10 membres et 30 membres au plus.

5.2. Durée des mandats

Le mandat des membres du conseil de gestion des intermittents aura une durée de 6 ans, renouvelable.

En cas de défaillance d'un membre d'une instance paritaire, il sera pourvu à son remplacement dans les conditions dans lesquelles la désignation initiale a été effectuée. Le mandat du remplaçant prend fin à la date où devait expirer le mandat du représentant initialement désigné.

5.3. Attributions

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle :

- veillera au suivi du présent protocole, et pourra proposer aux organisations signataires, après accord du conseil d'administration du CMB, les adaptations qui lui sembleront souhaitables ; un premier bilan sera établi à l'issue des 3 premières années de mise en oeuvre ;
- proposera le montant de la cotisation annuelle des employeurs à l'approbation du conseil d'administration du CMB ;
- proposera les modalités de la collecte de cette cotisation, qui pourra être confiée à un organisme de protection sociale couvrant le champ du présent accord ;
- veillera au bon fonctionnement de LOBSTATS et prendra connaissance des données d'analyse établies par cet organisme ;
- soumettra, chaque année, à l'approbation du conseil d'administration du CMB un plan prévisionnel chiffré des actions à mener pour la santé au travail des intermittents du spectacle, et notamment celles afférentes à LOBSTATS pour lequel il pourra rechercher des financements complémentaires.

5.4. Articulation avec les instances du CMB

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle dont la création fera l'objet d'une modification des statuts du CMB établira chaque année un rapport de son activité qui sera transmis aux différentes instances du CMB : assemblée générale, conseil d'administration et commission de contrôle qui garderont la plénitude du rôle et des missions qui leur sont dévolus par la réglementation en vigueur.

Article 6 En vigueur étendu

Les parties signataires du présent protocole conviennent de créer un observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle (LOBSTATS) qui aura pour mission d'assurer le suivi médical professionnel des salariés intermittents du spectacle et de fournir aux employeurs, aux élus et salariés mandatés, une aide à l'évaluation des risques. Le suivi collectif de la population produira des statistiques sur les dommages et les astreintes subis et alimentera le processus d'évaluation des risques (cf. également art. 3.6 et 4.5 ci-dessus).

Le champ d'intervention de LOBSTATS est celui décrit à l'article 2 du présent accord.

6.1. Le comité de pilotage de LOBSTATS

Le comité de pilotage de LOBSTATS est constitué des membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle, des membres de la commission médico-technique du CMB, du directeur général du CMB accompagné de la personne chargée de la gestion de LOBSTATS au CMB.

Le comité de pilotage de LOBSTATS est chargé :

- de suivre les statistiques produites par LOBSTATS et de définir les actions qui peuvent en découler ;
- de réaliser des outils d'aide à l'évaluation des risques au bénéfice des employeurs ;
- d'informer et de sensibiliser les employeurs, les salariés et tous les acteurs concernés par la prévention des risques dans le spectacle ;
- de définir le programme d'étude et son calendrier de réalisation ;
- d'établir le cahier des charges des études, des rapports et des actions d'ingénierie demandés ;
- d'assurer le suivi des travaux en cours, d'émettre des avis sur leur exécution et de veiller à leur bon déroulement ;
- de passer des conventions de partenariat ou d'objectifs avec les comités d'hygiène et de sécurité de branche, les CPNEF des branches du spectacle, mais également avec les CRAM, l'ANACT, l'INRS, l'Etat, les collectivités territoriales et, en général, avec tous organismes, institutions ou structures ayant une action en matière de prévention des risques professionnels.

Le comité de pilotage est le destinataire exclusif des études et rapports produits par LOBSTATS. Il décide en dernier ressort de leur diffusion.

Le comité de pilotage de LOBSTATS se réunit au moins 2 fois par an et aussi souvent que nécessaire.

Le comité de pilotage de LOBSTATS peut associer des personnalités qualifiées en fonction des travaux conduits, et notamment :

- de représentants des institutions sociales du spectacle : AFDAS, AUDIENS, caisse des congés spectacle, CNCS, ANPE, réseau culture spectacle... ;
- de représentants des CPNEF du spectacle ;
- d'une représentation du ministère de la culture et de la communication ; d'une représentation de la direction générale du travail... ;
- et de toutes personnes qualifiées sur les sujets traités par LOBSTATS.

Seuls les membres du conseil de gestion des intermittents du spectacle ont voix délibérative.

6.2. Mise en oeuvre et financement de LOBSTATS

Les parties signataires du présent protocole confient au CMB la mise en oeuvre des missions de LOBSTATS et la gestion de son fonctionnement.

Le conseil de gestion des intermittents du spectacle soumettra à l'approbation du conseil d'administration du CMB l'affectation annuelle à LOBSTATS pour ses dépenses de fonctionnement liées à la réalisation de statistiques, d'outils d'aide à la prévention des risques professionnels à destination des employeurs, d'études et de publications et en général de tous travaux décidés par le comité de pilotage de LOBSTATS :

- une somme prélevée sur les contributions des employeurs d'intermittents du spectacle versées annuellement au CMB conformément à l'article 3.1 du présent protocole ;
- tous fonds complémentaires pouvant provenir des entreprises, comités d'hygiène et de sécurité de branche, Etat, collectivités territoriales, institutions et organismes ayant compétence dans le domaine de la prévention des risques, de fonds ou de programmes spécifiques, des partenaires professionnels...

Ces financements seront intégralement et exclusivement consacrés à LOBSTATS et feront l'objet d'un budget et d'une comptabilité dédiés, visés par le commissaire aux comptes du CMB.

Article 7 En vigueur étendu

La délibération du conseil d'administration du CMB ayant validé le présent accord sera annexée aux présentes dont elle fera partie intégrante. Elle sera certifiée conforme par le président du CMB.

Article 8 En vigueur étendu

La date d'effet du présent accord est fixée au premier jour qui suit la date de publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension et/ou d'élargissement pour toutes les entreprises qui entrent dans le champ d'application défini à l'article 2.

Les dispositions relatives au conseil de gestion des intermittents du spectacle et à LOBSTATS entreront en vigueur à l'issue de l'assemblée générale du CMB ayant statué sur la modification des statuts entérinant la création de cette instance.

Le présent accord se substitue, à compter de cette date, à l'intégralité des dispositions du protocole d'accord signé le 24 novembre 1994 par les organisations patronales alors existantes qui venait modifier le protocole d'accord du 18 juillet 1969 concernant la médecine du travail des intermittents du spectacle.

Article 9 En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-7 du nouveau code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.
La demande de révision, qui peut intervenir à tout moment à l'initiative de l'une des parties signataires, doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.
L'ensemble des partenaires sociaux se réunira alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.
L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11
En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2261-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer moyennant un préavis de 6 mois.
La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et faire l'objet d'un dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du nouveau code du travail.
L'ensemble des partenaires sociaux se réunit alors dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un accord de substitution à l'issue du délai de préavis.
L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 12
En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du nouveau code du travail.
En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Annexe

En vigueur étendu

ANNEXE I
CONVENTION

Entre les soussignés :

Service interentreprises de santé au travail CMB (SIST CMB), association régie par la loi du 1er juillet 1901, dont le siège social est situé à Paris (75002), 26, rue Notre-Dame-des-Victoires, déclarée et enregistrée à la préfecture de police de Paris sous le numéro 58 / 1220,

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désigné « CMB »,

D'une part, et

représenté par :

en sa qualité de :

ci-après désignée « Le service de santé au travail (SST) »,

D'autre part,

CMB et SST sont ci-après désignées individuellement une « partie » et collectivement les « parties ».

Il a été préalablement exposé ce qui suit :

a) Le CMB est un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet, d'une part, l'organisation, le fonctionnement et la gestion du service interentreprises de santé au travail en vue de l'application des dispositions légales et réglementaires relatives à la santé au travail et, d'autre part, la fourniture d'une prestation « santé-travail » comprenant notamment une activité de surveillance médicale des salariés et de prévention des risques professionnels au moyen d'équipes pluridisciplinaires ainsi que des actions redéployées sur le milieu du travail, ci-après désignée « prestation santé-travail ».

Le SST est également un service de santé au travail interentreprises ayant pour objet la fourniture d'une prestation « santé-travail ».

b) Un accord collectif national interbranches étendu (ci-après désigné « accord interbranches »), a organisé, sur le plan national, la santé au travail dans les branches du spectacle afin d'assurer notamment le suivi médical professionnel et individuel des salariés intermittents du spectacle et la centralisation d'informations sanitaires à des fins statistiques dans le cadre de l'évaluation et de la maîtrise des risques professionnels dans ce secteur d'activité au niveau national.

Aux termes de cet accord, toutes les entreprises ayant une activité principale rattachée au spectacle vivant, à l'audiovisuel, en charge de la bonne exécution de la prestation santé

2. 2. Transmission des informations sanitaires
anonymisées à des fins statistiques

Dans le cadre de la mission de veille épidémiologique assurée par LOBSTATS par application des dispositions des articles 3. 6 et 6 de l'accord interbranches, le

médecin du travail du SST transmettra au CMB, après chaque visite ou examen médical effectué au nom et pour le compte du CMB, une fiche contenant des informations sanitaires établie sur le modèle de fiche annexée à la présente convention.

Les informations contenues dans cette fiche sont totalement anonymes et sont transmises à des fins purement statistiques pour l'évaluation et la maîtrise des risques professionnels au niveau national.

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Organisation des visites médicales

En vigueur étendu

Le salarié intermittent du spectacle, convoqué par le CMB, prendra directement contact avec le SST pour fixer un rendez-vous. Les visites médicales ne pourront être réalisées qu'au centre fixe où exerce le médecin du travail.

3.2. Coût des visites médicales

Lors des visites médicales, le médecin du travail effectuera ou pourra prescrire les examens complémentaires nécessaires à la détermination de l'aptitude.

Le coût des examens prescrits est à la charge du CMB.

A l'issue de la visite médicale, le médecin du travail déterminera l'aptitude ou l'inaptitude, les contre-indications et/ou restrictions pour chaque salarié par rapport à l'emploi exercé.

Le médecin du travail complétera le bon de prise en charge qui sera retourné au CMB avec la fiche de visite et la facture.

3.3. Favorisation des actions en milieu du travail

Le médecin du travail sera informé et consulté dans tous les domaines relevant de sa compétence, et en particulier l'hygiène dans l'entreprise, la sécurité et les conditions de travail des bénéficiaires.

Article 4

En vigueur étendu

Le médecin du travail du SST n'intervient pas dans le cadre d'une médecine de soins.

Il est seul responsable de ses actes professionnels ; il est chargé de la conservation des dossiers médicaux relatifs à son action.

En cas de violation du secret médical ou d'erreurs d'ordre médical ou technique, sa responsabilité civile et pénale peut être engagée.

Le médecin du travail du SST qui se voit confier la prestation santé-travail exercera ses fonctions en toute indépendance, tant médicalement que techniquement, et dans le respect de ses règles professionnelles et déontologiques.

Article 5

En vigueur étendu

En contrepartie de l'exécution des missions précitées, le CMB sera redevable à l'égard du SST d'une cotisation dont le montant et les modalités de paiement et de facturation seront définis par les statuts et/ou le règlement intérieur du SST.

Article 6

En vigueur étendu

La présente convention prendra effet à compter de la date de la signature jusqu'à fin de l'exercice civil en cours, soit au 31 décembre de l'année.

Par la suite, elle sera reconduite tacitement par période de 1 an, sauf dénonciation par l'une des parties moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception.

Aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre en cas de non-renouvellement.

Article 7

En vigueur étendu

La présente convention n'est ni cessible ni transmissible, à quelque titre ou sous quelque modalité que ce soit, sauf accord particulier écrit et préalable de l'autre partie.

Cette convention collective est issue de la base KALI des journaux officiels du 31/01/2016.

En cas de litige, consultez la version du Journal Officiel.

©JuriTravail.Com 2006-2016

Les 10 idées reçues du Droit du Travail

Les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par les nombreuses règles prévues par le Code du travail et par les conventions collectives. Pour identifier et lutter contre les idées préconçues qui existent bien souvent en droit du travail, Juritravail vous propose de répondre à une dizaine d'idées reçues sous la forme d'un quizz.

Vous pourrez ainsi comparer vos connaissances aux bonnes réponses et comprendre la solution juridique applicable à ces différentes questions pratiques.

1. Un salarié n'est pas revenu de ses congés payés. En conséquence

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ J'analyse cette absence comme étant une démission
- ◇ Je lui prélève ses prochains congés payés sans lui demander son autorisation
- ◇ Je peux le licencier pour abandon de poste
- ◇ Je dois attendre un délai de 10 jours avant de pouvoir agir

Un salarié ne revient pas de congés, c'est un abandon de poste

L'abandon de poste suppose que le salarié ait quitté son poste avant la fin du service, sans raison légitime et sans en informer son employeur.

Ainsi, si le salarié n'est pas revenu travailler à l'expiration de ses congés payés, et cela sans autorisation de votre part et sans invoquer aucune raison légitime à cette absence, il s'agit bien d'un abandon de poste.

Les effets d'un abandon de poste d'un salarié qui n'est pas revenu de congés :

Lorsqu'un abandon de poste est caractérisé, vous pouvez engager une procédure de licenciement. Vous n'êtes pas obligé d'attendre avant de débiter la procédure. Toutefois, il vous est conseillé en premier lieu de mettre en demeure le salarié de justifier de son absence. Si le salarié ne répond pas, vous pouvez procéder à son licenciement, y compris pour faute grave.

Afin d'évaluer la gravité de la faute commise par l'abandon de poste du salarié, vous devez prendre en compte son niveau de responsabilité ainsi que son ancienneté au sein de l'entreprise. A titre d'exemple, est justifié le licenciement pour faute grave d'un salarié qui avait prolongé ses congés annuels d'une semaine sans autorisation, alors qu'il avait déjà été mis en garde un an auparavant contre un tel comportement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 octobre 1990. N° de pourvoi : 88-43448*).

Attention : un abandon de poste n'est en aucun cas suffisant pour caractériser la démission du salarié (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 10 juillet 2002. N° de pourvoi : 00-45566*), et ce même si votre convention collective prévoit que le salarié qui abandonne son poste est démissionnaire (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 mai 1980. N° de pourvoi : 78-41833*).

La réponse est : si le salarié ne revient pas de ses congés payés, vous pouvez le licencier pour abandon de poste.

2. Le Code du travail interdit de consommer de l'alcool sur le lieu de travail

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux
- ◇ Faux, cela dépend de la quantité consommée
- ◇ Faux, cela dépend du type d'alcool consommé
- ◇ Faux, cela dépend de l'évènement

En effet, il est interdit de laisser introduire ou distribuer à l'intérieur de l'établissement, pour être consommées par le personnel, des boissons alcoolisées autres que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

Toutefois, le règlement intérieur de l'entreprise peut formuler une interdiction totale.

Une circulaire ministérielle (n° 4/69 du 13 janvier 1969) a souligné que devait être interdite, toute facilité donnée aux travailleurs de se procurer des boissons alcoolisées sur le lieu de travail, particulièrement par le biais de distributeurs automatiques.

La trop grande consommation d'alcool peut constituer une faute grave si elle a une répercussion sur la qualité du travail ou si elle fait courir des risques au salarié lui-même ou à d'autres personnes.

Par exemple, dans un arrêt du 6 décembre 2000, la Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que le fait pour un salarié de se trouver dans un état d'ébriété, de sorte qu'il ne pouvait pas assumer ses responsabilités d'ordre professionnel en présence de ses subordonnés, constituait une faute grave (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-45785*).

En revanche, si les faits n'ont aucune répercussion sur la qualité du travail ni sur le fonctionnement normal de l'entreprise, la faute grave n'est pas caractérisée (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 2011. N° de pourvoi : 10-30162*).

Références : Articles R. 4228-20 et -21 du Code du travail

La réponse est : faux, cela dépend du type d'alcool consommé.

3. Ma convention collective prévoit un salaire minima inférieur au SMIC. Je peux rémunérer les salariés au salaire minima

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation.

Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail*

Si le salaire minima prévu par votre convention collective est inférieur au montant du SMIC, vous devez compléter le minimum conventionnel pour atteindre ce dernier. Si vous ne rémunérez pas le salarié à hauteur du SMIC, celui-ci peut saisir le Conseil de prud'hommes en vue d'obtenir un rappel de salaire. Le respect du SMIC s'évalue au moment de la paie. Vous ne pouvez procéder à aucune compensation aux fins de régularisation entre deux périodes de paie.

A savoir : le SMIC est notamment réévalué en fonction de l'augmentation des prix, c'est-à-dire de l'inflation. Ainsi, dès lors que l'inflation s'élève à 2% ou plus, le SMIC est automatiquement revalorisé dans les mêmes proportions.

Cette revalorisation est indépendante de celle qui intervient obligatoirement chaque année le 1er janvier. L'indexation du SMIC sur l'augmentation des prix à la consommation a été conçue comme une garantie du pouvoir d'achat des salariés dont les salaires sont les plus faibles. *Références : Articles L. 3231-1 et suivants du Code du travail.*

La réponse est : vous ne pouvez pas rémunérer les salariés au salaire minima fixé dans votre convention collective si celui-ci est inférieur au SMIC.

4. La rupture conventionnelle est

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Un synonyme de transaction
- ◇ Un licenciement à l'amiable
- ◇ Un mode de rupture du contrat de travail
- ◇ Une rupture qui résulte de la convention collective

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail :

La rupture conventionnelle du contrat de travail résulte d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, qui souhaitent interrompre leurs relations contractuelles. Ce mode de rupture suit une procédure particulière. Il s'agit d'organiser des entretiens au cours desquels le salarié et l'employeur négocient le contenu de la convention. Lors du dernier entretien, la convention est signée.

Un délai de 15 jours permet ensuite aux parties de se rétracter. Enfin, la convention de rupture est homologuée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) dans un délai de quinze jours, avant que la rupture de la relation de travail ne devienne définitive.

La rupture conventionnelle n'est pas une transaction :

La rupture conventionnelle se distingue de la transaction car cette dernière vise à régler une contestation née ou à naître, issue de la rupture du contrat de travail. Cela signifie donc que la rupture du contrat est déjà intervenue (licenciement, démission, mise à la retraite, rupture conventionnelle).

La rupture conventionnelle n'est pas un licenciement à l'amiable :

La rupture conventionnelle ne peut être assimilée à un licenciement à l'amiable. En effet, la rupture conventionnelle intervient suite à un accord entre le salarié et l'employeur, alors que la décision de licencier est le fait de l'employeur.

Par ailleurs, le licenciement ne fait pas l'objet d'une homologation, contrairement à la rupture conventionnelle.

Références : Articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du Code du travail.

La réponse est : la rupture conventionnelle du contrat de travail est un mode de rupture du contrat de travail.

5. Un salarié démissionne, il dispose d'un délai de rétractation de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 48 heures
- 72 heures
- 7 jours
- Il peut se rétracter à tout moment sous réserve de l'acceptation de son employeur

Une rétractation soumise à votre acceptation : le salarié a la possibilité de se rétracter à tout moment. Toutefois, vous êtes en droit de la refuser. En effet, pour être considérée comme valable, la rétractation doit avoir été au préalable acceptée par vous, et ce même tacitement (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 28 mars 2006. N° de pourvoi : 04-42228*).

La démission doit être claire et non équivoque : la démission est considérée comme définitive une fois que le salarié a manifesté son intention claire et non équivoque de démissionner (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 septembre 2005. N° de pourvoi : 03-43937*).

La rétractation : un indice faisant présumer que la démission est équivoque : la rétractation peut être prise en compte par les juges, en cas de litige, pour apprécier le caractère équivoque de la démission. En effet, les juges ont considéré que :

- le salarié n'a pas exprimé une volonté claire de démissionner lorsque la lettre de démission a été rédigée par l'employeur, à la suite d'une altercation entre ce dernier et le salarié, et que le salarié s'est rétracté 3 jours après (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 septembre 2002. N° de pourvoi : 00-45684*).

- le salarié n'a pas manifesté une volonté claire et non équivoque de démissionner dès lors que sa lettre de démission avait été écrite lors d'un entretien avec son employeur, au cours duquel le salarié avait été menacé de poursuites disciplinaires susceptibles d'aboutir à un licenciement pour faute grave, et avait été suivi le lendemain d'une lettre de rétractation. (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 11 mars 2009. N° de pourvoi : 07-42881*).

Référence : Article L. 1237-1 du Code du travail

La réponse est : lorsqu'un salarié démissionne, il peut se rétracter à tout moment.

6. Je peux licencier pour motif économique afin de préserver la compétitivité de mon entreprise

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Ce motif de licenciement économique n'est pas prévu par le Code du travail, mais résulte de l'évolution de la jurisprudence. Le Code du travail prévoit deux causes économiques permettant de procéder à un licenciement économique : les difficultés économiques et les mutations technologiques. Mais ces causes ne sont pas exhaustives. Ainsi, les juges ont élargi les possibilités de procéder à un licenciement économique. Ils ont notamment estimé que la réorganisation de l'entreprise peut permettre de procéder à des licenciements économiques, si cette réorganisation a pour but de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise ou du groupe auquel elle appartient (1). L'employeur peut ainsi prévenir des difficultés économiques à venir dans un souci de gestion prévisionnelle des emplois (2).

En définitive, pour pouvoir procéder à des licenciements économiques dans le cadre d'une réorganisation de l'entreprise, vous devez prouver préalablement que la sauvegarde de la compétitivité de votre entreprise est menacée. Par exemple, le fait qu'une entreprise cherche à être plus performante ne constitue pas une sauvegarde de la compétitivité. Dans ce cas, vous ne pourrez procéder à des licenciements économiques (3). En revanche, un contexte concurrentiel préoccupant peut justifier la réorganisation de l'entreprise (4). Vous devez donc établir la source de vos difficultés futures.

Applications : l'entreprise ne connaît pas encore de difficultés économiques, mais les évolutions technologiques et leurs conséquences prévisibles sur l'emploi pourront répondre au critère de sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise (5). Par exemple, un vendeur de cassettes vidéo, face à l'arrivée en masse des DVD, pourra licencier une partie de ses salariés. En revanche, la seule volonté d'augmenter les profits de l'entreprise ne constitue pas une cause économique de licenciement (6).

Références : (1) Arrêts des 5 avril 1995, 13 juin 2001, 16 décembre 2008 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (2 et 3) Arrêt du 29 janvier 2008 et du 17 octobre 2007 de la Chambre sociale de la Cour de cassation ; (4, 5 et 6) Arrêt du 21 novembre 2006, du 11 janvier 2006 et du 13 mai 2003 de la Chambre sociale de la Cour de cassation. Articles L.1233-1 et suivants du Code du travail.

La réponse est : la sauvegarde de la compétitivité est un motif vous permettant de procéder à des licenciements économiques.

7. Si je signe une rupture conventionnelle avec un salarié, je devrais lui verser

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- Un mois de salaire
- 4 736 euros
- L'indemnité compensatrice de congés payés et de préavis
- Un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement
- Rien si il n'a pas un an d'ancienneté
- Rien car la rupture conventionnelle est assimilée à une démission

Rupture conventionnelle : obligation de verser une indemnité spécifique : la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail distinct du licenciement ou de la démission. Elle vous permet ainsi qu'au salarié de mettre fin au contrat de travail d'un commun accord, après homologation de l'administration. Le salarié a droit à une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est fixé dans la convention de rupture. La Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (Direccte) contrôle l'existence et le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle. Si elle ne valide pas ce montant, la rupture conventionnelle n'est pas homologuée.

Un montant minimum : ce montant ne peut être inférieur à celui de l'indemnité légale de licenciement ou de l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable. Si le salarié compte moins d'un an d'ancienneté, l'indemnité lui est due au prorata du nombre de mois de présence.

Calcul du montant de l'indemnité : à titre d'exemple, un salarié embauché dans une entreprise de publicité, statut employé, a 10 ans d'ancienneté et perçoit un salaire de 2 300 euros brut par mois. Quel montant minimum vais-je devoir lui verser au titre de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ? Pour calculer le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, vous devez vous référer au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement si l'indemnité légale est moins favorable. La convention collective Publicité et assimilées (Entreprises), (N°: 3073), prévoit à l'article 31 que l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 33% de mois des derniers appointements perçus par le salarié, par année complète de présence pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans soit : $(2\ 300 \times 33 / 100) \times 10 = 759 \times 10 = 7\ 590$ euros. *Réf : Articles L.1237-11 et L.1237-13 du Code du travail ; Circulaire DGT n°2009-4, 17 mars 2009.*

La réponse est : lorsque vous signez une rupture conventionnelle avec un salarié, vous devez lui verser une indemnité spécifique de rupture d'un montant au moins égal à l'indemnité de licenciement.

8. Le Code du travail vous impose de verser une prime d'ancienneté au salarié à partir de

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- 3 ans d'ancienneté
- 5 ans d'ancienneté
- 10 ans d'ancienneté
- Le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté n'est pas obligatoire. Elle peut être instaurée par une convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail. Ainsi, pour savoir si vous devez verser une prime d'ancienneté aux salariés de votre entreprise, vous devez regarder si la convention collective, un usage d'entreprise ou le contrat de travail des salariés en prévoit le versement. Si c'est le cas, vous serez dans l'obligation de la verser.

Les conventions collectives peuvent, notamment, faire dépendre l'attribution de la prime à une condition d'ancienneté ou de qualification.

A titre d'exemple, la convention collective de l'industrie chimique (N° 3108) prévoit une prime d'ancienneté pour les ouvriers et collaborateurs de 3% après 3 ans d'ancienneté, allant jusqu'à 15% pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté.

Si la prime d'ancienneté est prévue par le contrat de travail du salarié, les modalités d'attribution seront celles prévues par le contrat.

A savoir : la prime d'ancienneté est un élément de rémunération soumis à cotisations sociales (*Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 Octobre 2003. N° de pourvoi : 01-43374*).

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas le versement d'une prime d'ancienneté. Mais la convention collective applicable à votre entreprise peut vous y contraindre.

9. J'ai demandé à un salarié de travailler le 8 mai. Le Code du travail prévoit que je dois le rémunérer double ce jour là

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◊ Vrai
- ◊ Faux

Les jours fériés : le Code du travail liste 11 jours fériés qui sont les suivants : 1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre et 25 décembre.

Rémunération du travail les jours fériés : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail les jours fériés. Toutefois, votre convention collective ou un accord collectif d'entreprise peut prévoir des majorations de salaire pour le travail un jour férié.

A titre d'exemple, la convention collective des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 (n°3010) dispose à l'article 7-1 que "les 7 jours fériés chômés/payés choisis par l'employeur ainsi que le 1er mai, lorsqu'ils seront travaillés par décision de l'employeur en raison des nécessités de l'entreprise, seront soit compensés par une journée de congé supplémentaire dans la quinzaine qui précède ou qui suit, soit par une majoration de salaire de 100 %".

A savoir : cette éventuelle majoration de salaire ne se cumule pas avec celle éventuellement versée pour le travail le dimanche, si le jour férié tombe un dimanche.

Exception : majoration à 100 % du travail le 1er mai.

Le 1er mai est le seul jour férié légalement chômé (non travaillé). Dès lors, la rémunération du travail le 1er mai obéit à des règles spécifiques. Le travail le 1er mai ouvre droit pour le salarié à une majoration de salaire égale à 100 % de la rémunération de cette journée.

Références : Articles L. 3133-1 à -6 du Code du travail

La réponse est : le Code du travail ne prévoit pas de majoration de salaire pour le travail le 8 mai.

10. Le retard n'est pas un motif de licenciement

Cochez la réponse qui vous semble correcte :

- ◇ Vrai
- ◇ Faux

Un employeur peut licencier un salarié en raison de ses retards lorsque ceux-ci présentent une certaine répétition ou lorsqu'ils désorganisent le bon fonctionnement de l'entreprise.

Le licenciement du salarié fondé sur ses retards : les juges ont estimé justifié le licenciement d'un salarié qui, en dépit d'avertissements antérieurs, a persisté à ne pas respecter l'horaire de travail imposé collectivement (1). De même pour une salariée qui se présentait fréquemment avec 15 minutes de retard à son poste de travail et ce, même si celle-ci arrivait à l'heure dans l'entreprise (2).

En outre, les juges ont admis le licenciement pour faute grave d'un salarié dont les nombreux retards injustifiés avaient désorganisé la bonne marche de l'entreprise (3). La faute grave a également été retenue au regard du statut du salarié dans l'entreprise. Les juges ont en effet estimé qu'un chef d'équipe, auquel étaient reprochés des retards réitérés, avait manqué aux obligations liées à sa qualité et à son pouvoir de direction et de contrôle sur les salariés. Ce manquement a été qualifié de faute grave (4).

Les autres sanctions possibles : si les retards du salarié sont peu nombreux, ou qu'ils n'ont pas pour effet de perturber le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut envisager des sanctions moins lourdes qu'un licenciement, tels qu'un avertissement, un blâme ou encore une mise à pied disciplinaire.

Références : Article L. 1331-1 du Code du travail (1) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1981. N° de pourvoi : 79-40813 ; (2) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2000. N° de pourvoi : 98-44.418 ; (3) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mars 1987. N° de pourvoi : 84 40 716 ; (4) Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 décembre 2007. N° de pourvoi : 06-43.983.

La réponse est : le retard peut, dans certains cas, être un motif de licenciement.

Comment lire efficacement sa convention collective

Une convention collective ? Vous en connaissez les principaux mécanismes mais vous n'en maîtrisez pas tous les éléments ? Ce guide est là pour vous éclairer. Juritravail vous propose de tout connaître sur votre convention collective. Nous avons pour objectif de vous aider dans la recherche de la convention collective qui vous est applicable. Vous pourrez aussi tout savoir sur les changements pouvant intervenir dans l'application de cette convention tels que la conclusion d'avenants, la modification de la situation de l'entreprise, etc. Le contrat de travail prévoit moins de jours de congés que la convention collective ? Vous ne connaissez pas le montant de l'indemnité de licenciement ? Pas de panique ! Grâce à ce guide, vous trouverez les informations qui vous intéressent et serez à même d'en tirer profit.

1. Qu'est-ce qu'une convention collective ?

a. Définition de la convention collective

La convention collective est un accord, nécessairement écrit, négocié et conclu entre :

- d'une part, une ou plusieurs organisations d'employeurs ou associations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs pris individuellement
- et d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de salariés (**par exemple** : CGT, FO, CFTC, CFDT, CFE-CGC).

Textes de loi : articles L. 2221-1, L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail

Elle vise à déterminer les conditions d'emploi, de formation professionnelle, de travail ainsi que les garanties sociales accordées aux salariés.

La convention collective va donc traiter l'ensemble de ces thèmes, ce qui la différencie de l'accord collectif qui ne traite qu'un ou plusieurs thèmes.

La convention collective peut être conclue à différents niveaux de négociation :

- l'accord interprofessionnel : il concerne une ou plusieurs catégories professionnelles
- l'accord de branche : il concerne l'activité de l'ensemble d'une profession
- l'accord de groupe : il concerne l'activité d'un groupe d'entreprise
- l'accord d'entreprise ou d'établissement : il concerne l'activité de l'entreprise ou de l'établissement.

Texte de loi : article L. 2221-2 du Code du travail

b. Thèmes abordés dans la convention collective

Ainsi, la convention collective va notamment aborder les points suivants :

- **L'embauche** : période d'essai, salaires minima, primes, classification des emplois...
- **L'exécution du contrat de travail** : durée du travail, travail de nuit, travail des jours fériés, temps partiel, congés exceptionnels (mariage, naissance, décès ...), maintien de la rémunération durant l'arrêt de travail, maladie professionnelle, maternité, garantie d'emploi en cas de maladie, maladie et congés payés...
- **La rupture du contrat de travail** : durée du préavis, dispense de préavis, heures pour recherche d'emploi, montant de l'indemnité de licenciement
- **Les garanties sociales** : mutuelle, prévoyance,...

Elle peut également déterminer la catégorie de personnel à laquelle les salariés appartiennent et les dispositions qui en découlent comme la rémunération ou l'avancement.

c. Utilité de la convention collective

Une convention collective peut compléter la loi. En effet, souvent le Code du travail ne prévoit rien sur certains points visant à organiser les conditions de travail au sein de l'entreprise. Dans cette hypothèse, la convention collective va pallier ce vide.

C'est le cas, par exemple, pour l'octroi de primes particulières aux salariés.

Enfin, une convention collective peut prévoir des dispositions plus favorables pour les salariés. C'est le cas, notamment, lorsqu'il est prévu qu'une indemnité de licenciement peut être accordée à des salariés ne justifiant pas d'un an d'ancienneté au sein de l'entreprise ou lorsque les salariés peuvent bénéficier de plus de 5 semaines de congés payés par an.

Texte de loi : article L. 2251-1 du Code du travail

Néanmoins, depuis la loi du 4 mai 2004, une convention collective peut déroger à la loi dans un sens moins favorable aux salariés.

2. Quelle convention collective est applicable dans votre entreprise ?

Pour savoir si une convention collective vous est applicable, il faut que l'employeur soit signataire de la convention collective ou encore qu'il soit affilié à une organisation patronale signataire de la convention collective (par exemple le MEDEF, la CGPME...). L'employeur peut également décider d'appliquer volontairement tout ou partie d'une convention collective de son choix.

Enfin, il est très fréquent que la convention collective soit étendue ou élargie. Cela implique qu'elle s'applique à tous les employeurs dont l'entreprise relève du champ d'application de cette convention, même s'il n'était pas signataire. Lorsque l'employeur est tenu d'appliquer une convention collective, tous les salariés doivent en bénéficier, sauf cas particuliers. Enfin, la convention collective qui est applicable doit obligatoirement être mise à disposition dans votre entreprise.

Pour déterminer la convention qui est applicable, il existe plusieurs indices.

a. L'activité de l'entreprise

En principe, la convention collective qui est applicable est celle qui correspond à l'activité principale de votre entreprise.

Chaque convention collective est dotée d'un code APE ou NAF attribué par l'INSEE en fonction de l'activité principale réelle. Ce code n'a qu'un caractère informatif.

Texte de loi : *article L. 2261-2 du Code du travail*

En cas de doute, si votre entreprise exerce deux activités économiques, les juges ont décidé que la convention applicable était :

- soit celle correspondant à l'activité occupant le plus grand nombre de salariés, pour les entreprises à caractère industriel
- soit celle correspondant à l'activité procurant le chiffre d'affaires le plus élevé, pour les entreprises à caractère commercial.

La position des juges :

Lors de la fusion entre la société de pâtes Panzani et la société de conserves William Saurin, le nombre de salariés affectés à la fabrication de pâtes était plus important que celui des salariés affectés à la fabrication de conserves. Les juges ont ainsi décidé que la convention collective des pâtes alimentaires était celle à appliquer. *Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de cassation du 23 avril 2003, n°01-41196*

Si l'entreprise exerce des activités à la fois industrielles et commerciales, le critère lié à l'effectif est retenu si le chiffre d'affaires de l'activité industrielle est égal ou supérieur à 25 % du chiffre d'affaires total.

Texte de loi : *Réponse ministérielle du 5 mai 1971, n°10230*

b. La notice d'information remise au moment de l'embauche

Une notice d'information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement doit être remise aux salariés au moment de l'embauche, sauf si une convention de branche ou un accord professionnel prévoit des conditions différentes.

Cette notice n'est nullement un résumé de la convention collective, elle peut notamment contenir des références aux textes applicables, le lieu de consultation de ces textes, des explications sur leur nature.

Toutefois, la loi ne prévoit pas de sanction si l'employeur ne remet pas cette notice.

Texte de loi : *article R. 2262-1 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche et qu'il a pu en prendre connaissance.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-445159

De même, les juges ont considéré qu'un employeur ne peut reprocher à un salarié de ne pas avoir demandé le bénéfice d'un droit conventionnel (pour refuser de lui payer des congés supplémentaires prévus dans la convention collective) dès lors que lui-même n'établit pas avoir respecté ses obligations d'information du salarié sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 5 mai 2009, n°07-45016

c. Les mentions figurant sur le bulletin de paie

L'employeur a l'obligation de faire figurer sur les bulletins de paie la convention collective applicable dans l'entreprise. Si le bulletin de paie ne mentionne pas l'intitulé de cette convention collective, les salariés peuvent prétendre à l'obtention de dommages et intérêts.

Textes de loi : articles R. 3243-1 à -5 du Code du travail

La position des juges :

Les juges considèrent que l'absence d'information sur la convention collective applicable par l'employeur (défaut d'indication de la convention collective et du coefficient hiérarchique correspondant sur le bulletin de salaire et le défaut d'affichage sur le lieu de travail de l'avis relatif à cette même convention collective), cause nécessairement un préjudice au salarié que l'employeur est tenu de réparer par l'allocation d'une indemnité.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 mai 2010, n° 09-40265.

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le bulletin de paie vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 novembre 1998, n°96-42991.

A savoir : Un salarié peut se prévaloir de la convention collective inscrite sur son bulletin de paie si celle-ci est plus favorable.

Toutefois, l'employeur peut démontrer qu'il s'agissait d'une erreur.

Ainsi, s'il prouve qu'il y a bien eu erreur, le salarié dépendra de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise.

La position des juges :

Les juges rappellent que si le bulletin de paie mentionne une autre convention collective que celle qui est applicable dans l'entreprise eu égard à son activité principale, le salarié peut s'en prévaloir (*arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 7 février 2007, n°05-44201*), à charge pour l'employeur de démontrer qu'il s'agit d'une erreur (*arrêt de la Chambre sociale du 15 novembre 2007, n°06-44008*).

d. Les mentions du contrat de travail

L'indication d'une convention collective dans le contrat de travail implique l'engagement de l'employeur à appliquer cette convention même s'il ne s'agit pas de la convention collective correspondant à l'activité principale de l'entreprise. Cette mention contractuelle vaut reconnaissance de son application.

La position des juges :

Les juges ont été amenés à préciser que la mention d'une convention collective sur le contrat de travail vaut reconnaissance de l'application de cette convention à l'entreprise.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 décembre 2000, n°98-43452.

Cependant, les salariés peuvent exiger, de façon individuelle devant le Conseil de prud'hommes, l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de l'activité principale de l'entreprise, dès lors que celle-ci leur est plus favorable.

La position des juges :

L'indication de la convention collective dans le contrat de travail ne saurait interdire au salarié d'exiger l'application de la convention à laquelle l'employeur est assujéti compte tenu de son activité principale, dès lors que celle-ci lui est plus favorable.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 18 juillet 2000, n°98-42949

A savoir : la mention de la convention collective dans le contrat de travail n'est pas une obligation, sauf dispositions contraires prévues par accord de branche ou convention collective.

e. L'affichage dans l'entreprise

L'employeur doit afficher un avis à l'emplacement destiné à la communication au personnel, qui se trouve généralement sur les panneaux d'affichage situés près de la direction des ressources humaines ou dans les espaces communs. Mais il n'a pas l'obligation de remettre le texte intégral de la convention collective aux salariés.

Cet avis doit comporter :

- l'intitulé des conventions et accords collectifs en vigueur dans l'entreprise (c'est-à-dire qu'ils doivent être à jour)
- l'endroit où ces textes sont mis à disposition
- les modalités permettant de les consulter pendant le temps de travail

A savoir : un exemplaire à jour de la convention collective doit être tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail.

A défaut, l'employeur encourt une double sanction :

- des sanctions pénales pour non respect de l'affichage
- une inopposabilité aux salariés de la convention collective

Si l'entreprise est dotée d'un intranet, l'employeur a l'obligation d'y faire figurer un exemplaire de la convention collective à jour.

Textes de loi : articles R. 2262-1 et R. 2262-3 du Code du travail

La position des juges :

Les juges ont estimé que l'employeur ne pouvait imposer au salarié le respect d'une clause conventionnelle que si ce dernier a été informé de l'existence de la convention collective applicable dans l'entreprise au moment de son embauche, qu'il a pu en prendre connaissance et que cette clause est obligatoire.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006, n°04-44515

Or les juges ont par exemple considéré que l'absence d'affichage rend l'accord ou la convention collective inopposable aux salariés qui n'auraient pas été informés de son existence ni mis en mesure d'en prendre connaissance.

Voir notamment un arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 31 mai 1989 n°86-42515 concernant un préavis conventionnel de démission.

f. La mise à disposition des représentants du personnel

Un exemplaire de la convention collective doit être remis aux représentants du personnel élus (comité d'entreprise et délégués du personnel) ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

A savoir : si l'employeur refuse d'appliquer la convention collective nationale étendue correspondant à son activité, les syndicats peuvent en demander l'exécution en justice, le non-respect de la convention étant de nature à causer nécessairement un préjudice à l'intérêt collectif de l'ensemble de la profession.

Texte de loi : *articles L. 2132-3, L. 2262-9 à -11 et R. 2262-2 du Code du travail.*

g. L'information auprès de l'inspecteur du travail

L'employeur (ou la partie la plus diligente) a l'obligation de déposer un exemplaire de la convention collective auprès de l'inspection du Travail dont dépend l'entreprise ainsi qu'au greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les salariés peuvent demander auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE), la convention collective qui est applicable.

Texte de loi : *articles D. 2231-2 et suivants, R. 2231-9 du Code du travail.*

A noter : il se peut que vous ne soyez soumis à aucune convention collective parce que :

- soit l'activité réelle de l'entreprise n'entre pas dans le champ d'application des textes conventionnels existants
- soit l'employeur n'est pas affilié à une organisation patronale signataire ou qu'il n'est pas lui-même signataire

Dans ce cas, l'employeur peut choisir d'appliquer volontairement une convention collective, mais il n'y est pas obligé.

Si celui-ci n'applique aucune convention collective volontairement, il est tenu de respecter les règles minimales prévues par le Code du travail (comme la durée du travail, les congés payés, la procédure de licenciement, les institutions représentatives du personnel) et la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui s'applique à tous les salariés, sauf aux travailleurs à domicile, saisonniers, temporaires et intermittents (notamment une seule paie par mois, salaire mensuel lissé indépendant du nombre réel de jours travaillés dans le mois).

3. Comment s'applique une convention collective ?

a. L'articulation d'une convention collective avec le Code du travail

Le droit du travail fournit un cadre légal, auquel nul ne peut déroger par contrat ou accord collectif sauf dans un sens plus favorable pour vous. Ainsi, si la convention collective prévoit une disposition plus favorable concernant le salaire, appelés minima, l'employeur sera tenu d'appliquer cette disposition en lieu et place du SMIC instauré par la loi.

Attention : un accord de branche peut primer sur les dispositions du Code du travail même s'il est moins favorable au salarié (par exemple concernant le repos quotidien de onze heures).

b. L'articulation d'une convention collective avec d'autres accords collectifs

Avec un accord de branche

Un accord de branche peut comporter des stipulations moins favorables aux salariés que celles qui leur sont applicables en vertu d'une convention collective ayant un champ d'application plus large, sauf si cette convention stipule expressément qu'on ne peut y déroger en tout ou partie.

Texte de loi : *article L. 2252-1 du Code du travail*

Avec un accord d'entreprise

Les accords d'entreprise peuvent comporter des dispositions nouvelles et des clauses plus favorables pour les salariés. Mais ils peuvent également prévoir des dispositions moins favorables (sauf dispositions contraires de l'accord de branche) que celles fixées par une convention collective ayant un champ d'application plus large sauf dans quatre domaines impératifs :

- les salaires minima
- les classifications
- les garanties collectives de protection sociale complémentaire
- le financement de la formation professionnelle.

Textes de loi : *articles L. 2253-1 et L. 2253-3 du Code du travail*

La position des juges :

Les juges rappellent que pour déterminer quel accord de branche ou d'entreprise est le plus favorable, il faut comparer avantage par avantage et de façon globale, c'est-à-dire en prenant en considération l'intérêt de l'ensemble des salariés et non celui de tel ou tel d'entre eux.

Arrêt de la Chambre sociale du 14 novembre 2007, n° 06-42200.

Avec un accord de groupe

Un accord de groupe ne peut pas déroger à une convention collective dans un sens moins favorable au salarié sauf disposition expresse d'une convention de branche ou accord interprofessionnel.

Texte de loi : *article L. 2232-35 du Code du travail.*

c. L'articulation d'une convention collective avec le contrat de travail

Les clauses d'une convention collective s'appliquent au contrat de travail sauf si les clauses de celui-ci sont plus favorables. Dans ce cas, les clauses moins favorables ne sont pas applicables. C'est ce que l'on appelle le principe de faveur.

Deux situations sont donc envisageables :

- 1er cas : la convention collective contient des clauses plus favorables que les clauses insérées dans le contrat de travail : dans ce cas, les clauses de la convention collective s'appliquent au contrat de travail

- 2ème cas : le contrat de travail contient des clauses plus favorables que celles de la convention collective : dans ce cas, ce sont les dispositions du contrat de travail qui auront vocation à s'appliquer

Texte de loi : *article L.2254-1 du Code du Travail*

La position des juges :

Les juges considèrent que votre contrat de travail peut comporter des clauses plus favorables que la convention collective ou ajouter d'autres avantages que ceux prévus par la convention. Mais il ne peut pas prévoir de dispositions moins favorables (changement de coefficient hiérarchique par exemple).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 4 décembre 1990, n°87-42499.

A savoir : les avantages ayant le même objet ou la même cause prévus à la fois par la convention collective et par le contrat de travail **ne peuvent se cumuler** car c'est la disposition la plus favorable pour les salariés qui doit s'appliquer, sauf si le contrat de travail prévoit ce cumul (contrat prévoyant le cumul d'une indemnité en cas de rupture du contrat de travail, avec l'indemnité conventionnelle de licenciement).

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 6 juin 2007, n°05-43055.

Cependant, l'employeur peut faire référence à la convention collective dans le contrat de travail. Il s'engage donc à appliquer cette convention collective.

La position des juges :

Les juges considèrent que l'employeur peut imposer au salarié une mobilité prévue dans la convention collective applicable à l'entreprise et sans que celle-ci soit reprise dans le contrat de travail. Il faut toutefois que :

- cette disposition conventionnelle se suffise à elle-même et définisse précisément une zone géographique d'application, comme pour la clause inscrite dans le contrat de travail

- le salarié ait été informé de l'existence de la convention au moment de son engagement et mis en mesure d'en prendre connaissance.

Ainsi, si la clause de mobilité conventionnelle ne définit pas de façon précise sa zone géographique d'application, elle « ne saurait constituer une clause de mobilité licite directement applicable au salarié en l'absence de clause contractuelle de mobilité ».

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 24 janvier 2008, n°06-45088.

A noter : si les dispositions du contrat de travail sont moins favorables, leur application est écartée au profit de la convention collective. Mais si cette dernière disparaît, le contrat peut de nouveau s'appliquer.

d. L'articulation d'une convention collective avec un usage ou un engagement unilatéral

Lorsqu'un accord collectif ayant le même objet qu'un usage d'entreprise est conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, cet accord a pour effet de mettre fin à cet usage.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 9 juillet 1996. n° de pourvoi : 94-42773.

e. Comment savoir quels sont les avantages auxquels les salariés ont droit ?

Source de l'avantage	Méthode d'analyse	Appréciation de l'intérêt	Exemple
La convention collective par rapport à la loi	Comparaison avantage par avantage ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le nombre de jours de congés spéciaux pour son mariage
La convention collective par rapport à une autre convention collective	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet)	Intérêt collectif de l'ensemble des salariés	L'ensemble des droits du salarié malade
La convention collective par rapport au contrat de travail	Comparaison groupe d'avantages par groupe d'avantages ayant la même cause ou le même objet	Intérêt personnel du salarié	Le calcul de la prime d'ancienneté

Exemples d'application

	Prime de panier	Prime d'ancienneté
Convention collective	8 €	0,20 % x 12 mois
Contrat de travail ou loi	10 €	0,10 % x 13 mois

Exemple d'un salarié qui a un salaire de 1200 € par mois.

Pour la prime de panier, peu importe la méthode de comparaison, le contrat de travail ou la loi est plus avantageuse : $8 \text{ €} < 10 \text{ €}$. La prime du salarié est de 10 €.

Pour la prime d'ancienneté :

Si on compare groupe d'avantages par groupe d'avantages : on compare $(0,20\% \times 12 \text{ mois})$ avec $(0,10\% \times 13 \text{ mois})$. Donc pour la convention collective, la prime est de 28.80 €. Pour le contrat de travail ou la loi, la prime est de 15,60 €. On applique la convention collective. La prime du salarié est de 28.80 €.

Si on compare avantage par avantage : on compare $(0,20\%)$ avec $(0,10\%) \Rightarrow$ pour le premier avantage, on applique la convention collective $(0,20 \%)$. Puis on compare (12 mois) avec $(13 \text{ mois}) \Rightarrow$ pour le second avantage, on applique le contrat de travail ou la loi (13 mois) . Donc la prime du salarié correspond à $(0,20 \% \times 13 \text{ mois})$, c'est-à-dire à 31.20 €.

A noter : si votre convention collective prévoit l'octroi d'une prime, le salarié peut en réclamer le bénéfice s'il remplit les conditions d'attribution. Ainsi, il peut saisir le juge d'une demande de rappel de salaire. Le délai pour agir est de 5 ans.

Le point de départ du délai de prescription est le jour de la date d'échéance du salaire.

La position des juges :

Le fait pour un salarié de ne pas réclamer le paiement de ses salaires et de continuer à travailler alors qu'il n'était pas payé depuis 4 mois ne suffit pas à caractériser la volonté non équivoque de renoncer à sa créance salariale.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 janvier 2005, n°02-47685.

4. Quels sont les évènements susceptibles de modifier la convention collective qui est applicable ?

a. La convention collective qui est applicable est révisée

La révision d'une convention collective permet d'adapter ses dispositions par la voie d'avenants, comme pour le contrat de travail.

L'avenant de révision remplace par de nouvelles dispositions tous les thèmes qui ont été révisés.

La convention collective prévoit les formes dans laquelle elle est révisée au moment de sa signature.

Texte de loi : *article L. 2222-5 du Code du travail.*

b. La convention collective qui est applicable est dénoncée

La dénonciation est l'acte par lequel l'une des parties signataires de la convention collective entend se désengager. Comme pour le contrat de travail, la convention collective peut être à durée déterminée (maximum 5 ans) ou à durée indéterminée. Même si celle-ci est à durée déterminée, elle continue à produire ses effets après sa date d'extinction si elle n'est pas dénoncée.

Textes de loi : *articles L. 2222-4 et L. 2222-6 du Code du travail.*

Lorsque la convention collective est dénoncée, elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois, sauf clause prévoyant une durée déterminée supérieure.

Si aucun nouvel accord n'a été conclu dans ces délais, les salariés conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis, en application de la convention ou de l'accord mis en cause. L'avantage individuel acquis est celui qui au jour de la dénonciation de la convention procurait au salarié une rémunération ou un droit dont il bénéficiait à titre personnel et qui correspondait à un droit déjà ouvert et non simplement éventuel.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 mars 2001, n°99-45651

c. La situation de votre entreprise a changé (économique ou juridique)

La modification de l'activité de l'entreprise ou la modification de sa situation juridique (fusion, absorption, cession, scission,...) peut remettre en cause l'application des conventions et accords collectifs qui étaient applicables jusqu'à présent.

Lorsque l'application d'une convention ou d'un accord collectif est mise en cause dans l'entreprise en raison notamment d'une fusion, d'une cession, d'une scission ou d'un changement d'activité, cette convention ou cet accord continue de produire effet dans les mêmes conditions que la dénonciation (cf. « a. La convention collective qui m'est applicable est dénoncée »).

d. La disparition des organisations signataires

Lorsque les organisations signataires ont disparu, la convention collective continue de produire effet. Cette disparition produit les mêmes effets que la dénonciation. La convention reste en vigueur pendant un an augmenté du délai de préavis de 3 mois. Si à l'expiration de ce délai de 15 mois, il n'y a pas eu de négociations, les salariés conservent les avantages individuels acquis.

La position des juges :

Les juges ont estimé que la convention, en cas disparition des organisations signataires, continue de produire effet conformément à l'article L. 2261-14 du Code du travail.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 16 mars 1995, n°94-40210.

Si l'organisation syndicale signataire n'est plus représentative, la convention collective continue d'être appliquée.

Texte de loi : *article L. 2261-14-1 du Code du travail.*

5. Comment lire ou se servir de ma convention collective ?

a. Savoir chercher dans sa convention collective

Une convention collective est généralement composée comme suit :

Préambule	Il présente la convention, son champ d'application (entreprises auxquelles elle est applicable)
Clauses générales	Elles traitent de toute la relation de travail y compris les avantages sociaux lorsque la convention collective en prévoit. Exemple de thèmes que vous retrouverez dans cette rubrique : - Droit syndical - Embauche (période d'essai) - Egalité des rémunérations hommes/femmes - Temps de travail - Licenciement (indemnités, préavis)
Annexes	Essentiellement sur les classifications (cadres, agent de maîtrise ; employés), les salaires minima, les différents barèmes (déplacements)
Accords et avenants	Annexe sur une catégorie de salariés (par exemple les cadres), sur les salaires, sur la réduction du temps de travail, institution d'une mutuelle d'entreprise...

N'hésitez pas à vous reporter au sommaire de la convention collective qui vous est applicable. Par exemple, si vous cherchez le montant **des indemnités de licenciement**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « licenciement » ou « rupture du contrat de travail ».

Autre exemple, si vous cherchez **le nombre de jours de congés payés**, vous devrez vous reporter à la rubrique généralement intitulée « congés » ou « exécution du contrat de travail ».

Si vous cherchez **le salaire minimum**, n'hésitez pas à regarder dans les annexes en fonction de son statut (ouvrier, employé, technicien, agent de maîtrise, cadre).

b. Comment lire les grilles de classification et trouver le coefficient adéquat ?

Dans une grille de classification, les emplois sont classés en plusieurs niveaux eux-mêmes subdivisés en échelons. Ainsi, une grille de classification est une nomenclature qui divise en classes, niveaux, échelons et coefficients.

Les classes sont construites généralement autour de 4 critères :

- le type d'activité
- l'autonomie
- la responsabilité
- la compétence.

Exemple de grille de classification :

CATÉGORIE		DÉFINITION	FORMATION souhaitée ou équivalence	CLASSE min.	COEFF. minimum en 2009	EXEMPLE d'emploi
1 (agent de service)	1A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches simples, répétitives, n'exigeant aucune formation.	Niveau VI et / ou expérience professionnelle	1	297	Femmes de ménage, de service, gardiens...
	1B	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches prescrites nécessitant la connaissance du travail et éventuellement la prise d'initiatives.	CAP, BEP et / ou expérience niveau V	2	307	Aide cuisine, ouvrier d'entretien, jardinier, réceptionniste, lingère...
2 (agent de maîtrise)	2A	Personnels dont l'emploi se caractérise par l'exécution de tâches exigeant une autonomie dans la mise en oeuvre et la réalisation en temps donné et dans un domaine défini.	BEP, BT, bac et / ou expérience niveau IB	3	317	Cuisinier, employé administratif, ouvrier hautement qualifié, aide bibliothécaire
	2B	Personnels assurant la prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation requérant une conception des moyens et leur mise en oeuvre, éventuellement la coordination du travail d'autres employés.	DEFA, bac + 2 et / ou expérience professionnelle niveau III	5	337	Animateur, secrétaire, maîtresse de maison, chef cuisinier, comptable..
3 (cadre)	3A	Personnels ayant reçu délégation du directeur pour organiser, assurer et contrôler en accord avec lui et sous sa responsabilité, le fonctionnement du service.	Bac + 3 et / ou expérience niveaux III ou II	12	406	Directeur adjoint, chef comptable, économiste, bibliothécaire
	3B	Responsable du fonctionnement du foyer, disposant de toute l'autorité et des moyens nécessaires à cette fonction.	Bac + 3 et expérience, niveau II	14	445	Directeur

Dans cet exemple, pour savoir dans quelle catégorie professionnelle se situe le salarié, il faut se référer :

- à la définition du poste telle que déterminée sur la fiche de poste et/ou dans le contrat de travail (« DEFINITION »)
- au niveau de formation du salarié (« FORMATION souhaitée ou équivalence »)
- au type de poste proposé (« EXEMPLE d'emploi »)

L'employeur pourra ainsi déterminer le statut (« CATEGORIE ») ainsi que les niveaux et échelons du salarié.

Après avoir déterminé la catégorie à laquelle le salarié appartient, l'employeur doit identifier la classe minimum qui lui correspond (« CLASSE Minimum »). Ainsi, par exemple, si le salarié est dans la catégorie 2B, sa classe minimum est de 5.

A noter : dans cet exemple, l'employeur peut classer le salarié dans une classe supérieure à la classe 5 (par exemple, en classe 10). A l'inverse, il ne pourra en aucun cas le positionner en classe 3, classe inférieure.

En fonction de cela, l'employeur peut déterminer le coefficient du salarié en utilisant le tableau de coefficients tel que celui reporté ci-dessous. Ainsi, plus le salarié sera qualifié et expérimenté, plus son coefficient sera élevé.

Exemple de grille de coefficients

CLASSE	COEFFICIENT
1	297
2	307
3	317
4	326
5	337
6	347
7	357
8	367
9	377
10	387
11	297
12	406
13	435
14	445
15	475
16	505
17	535
18	564
19	605
20	655

Toujours sur notre exemple, si le salarié est positionné en classe 6, son coefficient sera de 347 au minimum. En effet, l'employeur peut attribuer un coefficient supérieur à ce minimum mais jamais un coefficient inférieur.

Enfin, pour connaître la base de salaire du salarié, il suffit de se référer à la valeur du point inscrite dans la convention collective. Il faudra donc multiplier son coefficient par la valeur du point en vigueur.

c. Qu'est-ce qu'une grille de salaires minima ?

Dans votre convention collective, une grille de salaires minima représente le seuil minimal de salaires notamment en fonction du coefficient du salarié. Ces minima ne peuvent en aucun cas être inférieurs au SMIC.

La grille de salaires applicable à votre entreprise est la dernière entrée en vigueur, les grilles de salaires précédentes n'étant plus applicables. Vous devez faire attention à la date à laquelle commence à s'appliquer la nouvelle grille de salaires (par exemple, certains accords ne sont pas applicables immédiatement ou sont même rétroactifs).

Textes de loi : *articles L. 2241-1 et L. 2242-8 du Code du travail.*

L'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum ainsi que ses accessoires prévus par la convention collective applicable. Faute de quoi, il s'expose :

- à des sanctions pénales (une amende de 4ème classe, soit au maximum 750 euros)
- à une action en paiement de rappel de salaire.

Textes de loi : *articles R. 2263-3 et R. 2263-4 du Code du travail ; article 131-13 du Code pénal.*

La position des juges :

Les juges rappellent que l'employeur a l'obligation de payer le salaire minimum prévu par la convention collective applicable
Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 26 octobre 2011, n°10-17396

Ainsi, si l'employeur ne verse pas un salaire au moins égal au minimum conventionnel, le salarié dispose d'une action en justice en paiement de rappel de salaires devant le Conseil de prud'hommes compétent. Il pourra également bénéficier de dommages et intérêts. Toutefois, il ne pourra obtenir un rappel de salaires seulement sur les 5 dernières années.

Texte de loi : *article L. 3245-1 du Code du travail.*

A noter : les grilles de salaires doivent être renégociées chaque année par les partenaires sociaux liés par une convention de branche ou un accord professionnel. De plus, l'employeur doit engager dans l'entreprise une négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs.

S'il n'engage pas les négociations sur les salaires ou s'il ne convoque pas les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande d'une des organisations syndicales, il s'expose à des sanctions pénales pour délit d'entrave :

- 1 an d'emprisonnement

- 3 750 euros d'amende

De plus, il s'expose à la perte partielle ou totale du bénéfice des allègements des charges sociales s'il en bénéficie. Par exemple, perte des allègements généraux de cotisations dits « allègements Fillon ».

Texte de loi : *Circulaire DSS/5B/DGT n°2009-145 du 29 mai 2009.*

d. Comment lire les avenants de ma convention collective ?

Les avenants permettent de réviser les dispositions de la convention collective. Ils sont négociés par les partenaires sociaux (n'hésitez pas à vous reporter au point 4.a. de notre dossier « La convention collective qui m'est applicable est révisée »).

Les avenants annulent et remplacent les dispositions de la convention collective et/ou les avenants plus anciens dès lors qu'ils portent sur le même thème. En effet, chaque avenant précise son champ d'application et quels articles de la convention collective il modifie.

Exemple d'avenant, Avenant n° 34 du 16 avril 2010 relatif aux primes de la Convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990.

L'annexe III « Cadres » à la convention collective nationale des établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop du 20 décembre 1990 (idcc n° 7014) est modifiée.

Article 1er

Les primes forfaitaires d'éloignement de l'**article 8** qui figurent en **annexe III « Cadres »** sont majorées de 12 € pour les déplacements en semi-nocturne.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions est fixée au **1er avril 2010**.

Dans notre exemple, cet avenant du 16 avril 2010 modifie une prime forfaitaire d'éloignement pour les cadres. L'avenant modifie l'article 8 de l'annexe III de la convention collective (article 1er). Il s'applique rétroactivement au 1er avril 2010. L'avenant à prendre compte est celui qui est le plus récent.

Sur les conventions collectives éditées par Juritravail, vous trouverez toujours un sommaire en début d'ouvrage ainsi que les derniers avenants pour avoir toujours à portée de main votre convention collective à jour.

ISBN : 978-2-7597-2709-4