

Communiqué commun de l'AFAR et de l'AFR du 25 juin 2012

Vers une convention collective pour tous.

Depuis la signature le 19 janvier 2012 d'une convention collective de la production cinématographique par les organisations syndicales représentant les techniciens (SNTR-CGT, SFR-CGT, SNTPT, FO et CFTC) et une des organisations de producteur (API), se pose la question de son extension.

Nous saluons vivement une démarche constructive de la part des signataires et leur volonté d'aboutir à la fin d'une dérèglementation du secteur du cinéma qui a trop longtemps permis des pratiques au-delà de ce qui est acceptable.

Nous avons été extrêmement attentifs à l'élaboration de ce texte, en particulier lors des derniers mois de négociations. Ainsi, dans deux communiqués distincts datés du 11 décembre 2011 et adressés à toutes les organisations syndicales, patronales, ainsi qu'aux administrations concernées, nous avons déjà exprimé des réserves sur plusieurs points qui concernent nos professions.

Avec l'aide d'un conseil juridique spécialisé en droit du travail, nous avons continué notre réflexion sur les différents articles de ce texte et il apparaît que plusieurs points restent imprécis, ambigus, voire contraires au Code du Travail.

En voici un aperçu :

- Le principe d'une grille d'équivalence ne peut se concevoir compte tenu de la spécificité des emplois visés (périodes d'inaction inexistantes), de la non rémunération de ces heures et de la généralisation de ce système à l'ensemble des professions sans distinction aucune en fonction des postes concernés.
- Le texte tente de remettre en cause les règles applicables à la durée du travail et au repos quotidien.
- Les rémunérations à l'intéressement qui, étalées dans le temps, offrent des garanties plus qu'aléatoires quant à leur montant et la date des paiements, et risquent de se heurter à une prescription quinquennale du salaire.



- La pratique du forfait devrait être pour le moins beaucoup plus encadrée, en particulier en prenant en compte les majorations éventuelles des heures supplémentaires.
- La suspension d'un contrat de travail en cas de force majeure compromettant provisoirement la poursuite de l'exécution dudit contrat ne peut avoir lieu sans indemnité, dès lors que le salarié reste à disposition de la production.

L'analyse exhaustive de tous ces points figure dans le document ci-dessous.

Nous sommes bien conscients que la signature de ce texte dit "API" est un pas important pour les salariés comme pour les producteurs et nous serions ravis de pouvoir soutenir son extension.

Néanmoins, les questions posées restent trop nombreuses et il nous semble capital que notre convention collective ne puisse souffrir d'aucune contestation quant à sa validité ou à son interprétation au regard du droit du travail et écarte toute potentielle situation de blocage.

En conséquence, nous pensons qu'il est nécessaire de poursuivre le travail et de corriger ces points pour aboutir enfin à une convention collective viable, satisfaisante pour tous et conforme au régime protecteur des salariés.

L'AFAR - L'AFR

Romain GENON-CATALOT

Avocat à la Cour

Vestiaire C 2399

22 rue de Lisbonne 75008 PARIS

Tél. : 01 42 94 06 89 - Fax : 01 42 94 92 63

Email : romain.genon-catalot@wanadoo.fr

L'Association Française des Assistants
Réalisateurs de Fiction c/o FILMS France
Mlle MONRREAL
9, rue du Château d'Eau
75010 PARIS

PARIS, le 13 juin 2012

M/Réf. : Consultation juridique sur le projet de CCN de la production cinématographique

Chère Mademoiselle,

Vous trouverez ci-dessous mes observations sur les 5 articles du projet de la Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique de l'API que vous souhaitez analyser.

I – SUR LE REGIME D'EQUIVALENCE

L'article 30 de la CCN prévoit que « le nombre d'heures garanties pour certains techniciens s'inscrit dans un décompte de durée d'équivalence de présence consistant hebdomadairement en une durée de travail effectif et de temps d'inactivité qui n'est pas considéré comme une durée de travail effectif » .

1 - 1 - Ces dispositions laissent à penser que les heures d'équivalence ne seraient pas comptabilisées dans la durée de travail effectif des techniciens. Elles seraient en quelque sorte neutralisées pour le décompte des durées maximales journalière et hebdomadaire du travail.

Il s'agit là d'une erreur, ou à tout le moins d'une équivoque, qui doit être corrigée.

Le temps passé par le technicien sur le lieu du tournage, qu'il corresponde ou non à une période d'activité, doit être entièrement comptabilisé dans son temps de travail, puisque le salarié demeure sous le contrôle et l'autorité de son employeur.

S'il est possible de rémunérer différemment des heures selon l'intensité du travail ou le rendement du salarié, ces heures doivent être décomptées dans la durée de travail effectif du salarié.

Une convention collective ne peut par un régime d'équivalence autoriser un producteur à mobiliser sur un tournage une équipe de techniciens plus de 11 heures par jour ou 48 heures par semaine.

1 - 2 - La CJCE l'a souligné : ni l'intensité du travail, ni le rendement du salarié ne sont des éléments caractéristiques de la notion de travail effectif. De sorte que tous les temps de présence du salarié, temps morts y compris, doivent être comptabilisés dans le temps de travail (CJCE. 1^{er} décembre 2005, Aff. C-14/04).

Le Conseil d'Etat a confirmé que l'institution d'un régime d'équivalence « n'a pas pour effet d'assimiler à des périodes de repos ou d'astreinte celle des heures de présence de ses salariés sur leur lieu de travail qui font l'objet de ce décompte particulier, ni de faire obstacle à ce que ces dernières soient regardées dans leur totalité comme du travail effectif » (CE. 3 décembre 2003, N°242727, CE. 28 avril 2006, n°243359 et 243385).

Et, la Cour de Cassation s'est prononcée dans le même sens. Elle a dit pour droit que « les heures d'équivalence correspondent bien à un travail effectif » mais peuvent être comptabilisées dans le cadre d'un régime d'équivalence pour leur rémunération (Cass.soc. 9 mars 1999, Bull.civ, n°111).

Elle a plus récemment rappelé pour les heures de garde d'un chauffeur ambulancier que « les heures de permanence effectuées par le salarié dans les locaux de l'entreprise devraient être prises en compte intégralement pour apprécier le respect de la durée hebdomadaire maximale de 48 heures » (Cass.soc 26 mars 2008, n° 06-45469). Elle reconnaît, comme elle l'avait déjà fait, que le temps de présence du salarié sur le lieu de travail est dans une certaine mesure assimilé à du temps de travail effectif.

Il est donc nécessaire de préciser que la CCN ne saurait par l'institution d'un régime d'équivalence s'affranchir des règles applicables à la durée du travail et au décompte des heures de présence des techniciens sur le lieu de tournage.

2 - 1 - Il semble à l'examen des grilles de salaires (Annexe I et II du Titre II) que les heures d'équivalence ne donneraient lieu à aucune rémunération pour le technicien.

A titre indicatif, la semaine de travail de 39 heures du régisseur général cinéma ou du 1^{er} assistant réalisateur cinéma est payée selon la grille de salaires 1362,18 €, soit un taux normal horaire de 34,0545 €, et un taux horaire majoré de 25 % de 42,5681 € [$35 \times 34,0545 + 4 \times 42,5681 = 1191,9075 + 170,2724 = 1362,1799$ €]. Sans équivalence, la semaine de travail de 43 heures du régisseur général cinéma ou du 1^{er} assistant réalisateur cinéma serait donc payée 1532,45 € (= $42,5681 \times 4 + 1362,18$). Or, avec la durée d'équivalence, la semaine de travail de 46 heures est selon la grille de salaires (Annexe II) rétribuée 1532,45 €, soit exactement le même salaire que la semaine de travail de 43 heures.

Il en ressort que les 3 heures d'équivalence du technicien ne font l'objet d'aucune contrepartie financière. Elles sont purement et simplement gratuites.

S'il est envisageable de payer différemment des heures de travail, sous réserve de respecter à tout le moins le taux horaire du SMIC, le temps passé au service de l'employeur, même s'il s'inscrit dans le cadre d'un régime d'équivalence, doit obligatoirement être rémunéré.

2 - 2 - Ainsi le veut l'article L.3121-9 du Code du Travail.

L'alinéa premier du texte autorise le régime d'équivalence en ces termes « une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction ... ». Mais, son second alinéa dispose immédiatement par suite que « ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail ... ».

La CCN ne peut par ses grilles de salaire prévoir que les heures d'équivalence ne seront pas rémunérées. Les heures d'équivalence doivent être payées. C'est une condition de validité du régime d'équivalence.

3 - 1 - Il convient d'examiner également les autres conditions de validité du régime d'équivalence.

Le régime ne peut être institué que « ... dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction ... ».

Il importe en premier lieu que l'équivalence ne joue que pour des emplois déterminés dans la profession.

Or, en l'espèce, le régime d'équivalence de la CCN est instauré pour la majorité des emplois de la profession. L'ensemble des techniciens de la production cinématographique est concerné. Ce qui à l'évidence n'est pas conforme à l'esprit de l'article L.3121-9 du Code du Travail.

3 - 2 - D'autre part et surtout, les périodes d'inaction pour chaque emploi ne sont pas explicitées.

Cette carence est inacceptable dès lors que l'employeur doit prouver que chacun des emplois visés par le régime d'équivalence comporte des périodes d'inaction (Cass.soc 31 octobre 2006, n°03-42641).

Les périodes d'inaction existent-elles réellement pour chacun des emplois visés par la CCN ?

La nature des postes occupés par des travailleurs qualifiés révèlent au contraire que dans l'exercice de leurs fonctions les temps morts sont absents.

Il s'ajoute que les heures d'équivalence varient de 1 à 3 heures selon le poste concerné, là encore sans explication aucune sur les prétendues périodes d'inaction du technicien.

On comprend mal que le chef électricien de prise de vues cinéma n'ait qu'une heure de période d'inaction sur le lieu de tournage là où le régisseur général cinéma en aurait 3. On comprend mal également que le 1^{er} assistant monteur cinéma n'ait aucune heure d'équivalence à l'inverse du 1^{er} assistant réalisateur cinéma qui en aurait 3.

Sans autre explication sur les prétendues périodes d'inaction, ces discordances entre nombre d'heures d'équivalence et poste occupé sont incompréhensibles : le régime d'équivalence mis en place par la CCN apparaît illégal et de surcroît discriminatoire.

II – SUR LA DUREE DU TRAVAIL ET LES REPOS DU SALARIE

Il est déconcertant de constater que la CCN au motif d'une prétendue « spécificité, inhérente à la réalisation des films et propre au tournage dans tous les pays » tente de remettre en cause les règles applicables à la durée du travail et au repos quotidien du salarié.

1 - Selon l'article L.3121-36 du code du travail, la durée hebdomadaire de travail sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

Or, avec le régime d'équivalence préconisé, l'article 25 de la CCN signale d'emblée que cette durée hebdomadaire moyenne sur une période de 12 semaines consécutives sera portée dans la profession à 46 heures.

Il est donc établi, à travers également la grille « des durées hebdomadaires de travail comprenant les durées d'équivalence », que la semaine classique d'un technicien sera d'une durée de 46 heures là où elle devrait être de principe de 35 heures et, en tout état de cause, ne pas excéder 44 heures.

Pour peu que la période de tournage dure plus de 3 mois, il est fort probable que même la limite fixée à 46 heures de travail par semaine sur une période de 12 semaines consécutives ne soit pas respectée alors que cette limite constitue déjà une exception à la durée maximale autorisée de 44 heures en moyenne (Article L.3121-36 du code du travail).

2 - De même, s'il est rappelé que de principe la durée maximale de travail par semaine est de 48 heures, force est d'observer que la CCN permet à l'employeur de porter la semaine de travail à 6 jours et, que, selon la grille « des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence pour une semaine de 6 jours », la durée de travail des techniciens serait de 55 à 57 heures, soit 7 à 9 heures par semaine de plus que la durée de travail maximale autorisée par l'article L.3121-35 du Code du Travail.

3 - L'instauration du régime d'équivalence, aux termes duquel le technicien effectue plus de 9 heures de travail effectif par jour au quotidien, avec par ailleurs la faculté offerte à l'employeur de le faire travailler six jours par semaine, sans qu'il puisse bénéficier d'un repos compensateur le lundi suivant (Article 46), pourrait aboutir, si les temps de trajet, de pause et de restauration cumulés atteignent les 4 heures, à ce que dans la profession pour les périodes de tournage les durées minimales de repos quotidien de 11 heures entre 2 journées de travail et de 35 heures en fin de semaine ne soient plus respectées (Articles L.3131-1 et L.3131-2 du Code du Travail).

4 - Sans compter que la CCN envisage au surplus la suppression du repos dominical (Article 41) en violation de l'article L.3132-3 du Code du Travail qui dispose que « dans l'intérêt des salariés, le repos hebdomadaire est donné le dimanche ».

III – SUR L'INTERESSEMENT

Les techniciens ne peuvent souscrire en l'état au système de rémunération, avec une partie variable, qui correspondrait à l'intéressement, prévu par la CCN.

Car, il diffère le paiement d'une partie conséquente de leur salaire, plus de 30 %, sans réelle garantie sur la date de versement, et le montant de « la majoration compensatoire ».

Selon l'article VI (Périodicité de versement) de l'annexe III du Titre II, « les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation puis annuellement au-delà ».

Mais, la sortie d'un film peut intervenir 2, 3 ou 4 années après son tournage.

Le versement de l'intéressement sera au fil du temps de plus en plus difficile à assurer.

Les membres de l'équipe du tournage auront pu dans l'intervalle changer de domiciliation ou de profession.

Il est illusoire, quoi qu'il en soit, d'espérer le paiement de son salaire plusieurs années après l'exécution de sa prestation de travail.

Quels seraient d'ailleurs les moyens d'action du salarié pour obtenir paiement de son intéressement dans l'hypothèse où le producteur refuserait de tenir son engagement ?

Les techniciens n'auront même pas à leur disposition les comptes de l'employeur qui leur permettraient de déterminer le montant de l'intéressement à eux dû, d'année en année, au regard des recettes nettes exploitation du film. Et s'ils introduisent leur action tardivement faute d'être informés sur leurs droits, elle se heurtera à la prescription quinquennale du salaire (Article L.3245-1 du Code du Travail).

L'aléa dans l'obtention de la partie variable du salaire pour le technicien, qu'il s'agisse de la date de versement, laquelle dépend de la sortie du film, ou du montant de l'intéressement, lequel dépend des recettes exploitation nettes annuelles, est tel qu'il revient à ce que le salarié travaille pour un salaire au taux horaire dérisoire (23,34125 € par heure pour le régisseur général cinéma ou le 1^{er} assistant réalisateur cinéma), bien inférieur à la grille des salaires fixée par l'annexe I.

Ce taux horaire sera soit-dit au passage encore diminué, par le truchement des heures d'équivalence (21 € par heure pour le régisseur général cinéma ou le 1^{er} assistant réalisateur cinéma), alors que le technicien effectuera un nombre considérable d'heures supplémentaires, au-delà des 35 heures par semaine, et que par définition son taux horaire devrait être majoré.

IV – SUR LES CONTRATS A BASE FORFAITAIRE

D'après l'article 31 de la CCN, certains contrats seront établis sur une base forfaitaire.

Les techniciens pourraient « être engagés par accord entre les parties pour une durée du travail calculé en jours » qui exclurait « l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires ».

Cet article porte-t-il sur les conventions de forfait hebdomadaire ou mensuel en heures ?

Dans l'affirmative, le contrat sera régi par les règles sur la durée du travail et les heures supplémentaires.

Le forfait suppose un décompte des heures de travail du salarié. Il doit respecter les durées maximales journalière et hebdomadaire de travail. Et, il ne saurait y avoir de compensation, heure par heure, sans majoration éventuelle pour heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 35 heures hebdomadaire.

Conformément à l'article L.3129-41 du Code du Travail, la rémunération du salarié qui a conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires. Il en résulte que le salaire horaire minimum garanti par la CCN devra être servi au salarié qui a conclu une convention de forfait s'il occupe l'un des postes énumérés dans la grille des salaires.

V – SUR LA SUSPENSION DU CONTRAT EN CAS DE FORCE MAJEURE

Il est convenu à l'article 15 de la CCN qu'en cas « de force majeure compromettant provisoirement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat est suspendu et reprend effet lorsque la cause de force majeure a disparu ». Le salarié devra alors « reprendre le travail et poursuivre l'exécution du contrat jusqu'au terme initialement prévu si celui-ci n'est pas encore échu ».

Ce texte est imprécis. On ignore qui est habilité à déterminer qu'un événement, parce qu'il entraverait le bon déroulement du tournage, pourrait constituer un cas de force majeure.

Il ne peut être admis que l'employeur puisse déterminer unilatéralement et arbitrairement si le cas de force majeure est ou non caractérisé. Ce serait attribuer au producteur un droit discrétionnaire de suspendre l'exécution du contrat de travail et le paiement des salaires.

Les techniciens dès lors qu'ils sont sur le lieu du tournage restent à la libre disposition de leur employeur et ne peuvent effectivement vaquer à leurs occupations personnelles. S'ils sont mobilisés et aptes à reprendre, à la demande de la production, leur travail, ils doivent, pour la période dite de « suspension » au motif du cas de force majeure, être indemnisés.

Je reste à votre disposition.

Veillez croire, chère Mademoiselle, à l'expression de mes sentiments les meilleurs et bien dévoués.

R. GENON-CATALOT
