

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°1 : DISPOSITIONS COMMUNES

ARCHITECTURE DU TEXTE :

La convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique du 22 janvier 2013 (dite « CCN ») est composée de **4 titres** :

- le titre I relatif aux dispositions communes à toutes les catégories de salariés ;
- le titre II relatif aux équipes techniques (techniciens et ouvriers, réalisateurs) ;
- le titre III relatif aux équipes artistiques (artistes-interprètes, acteurs de complément, cascadeurs) ;
- le titre IV relatif aux salariés permanents.

CHAMP D'APPLICATION :

La CCN est applicable aux entreprises :

- de production qui ont le statut d'employeur, y compris production exécutive ; les productions concernées sont les films cinématographiques (longs et courts métrages, fictions et documentaires, mais pas les films d'animation qui sont soumis à une autre CCN), et les films publicitaires ;
- françaises, qui emploient un salarié sous contrat de droit français, quelle que soit sa nationalité, et quel que soit le lieu de travail (en France ou à l'étranger) ;
- étrangères, qui emploient un salarié sous contrat de droit français, ou qu'elles détachent, quelle que soit sa nationalité, pour l'exécution de tout ou partie de son travail en France (dont DOM). En cas de détachement, les dispositions conventionnelles applicables, si elles sont plus favorables que la loi applicable au contrat de travail, sont celles mentionnées à l'article L1262-4 du code du travail.

La CCN s'applique telle quelle :

- à toutes les entreprises de production de films (cinéma et publicité) pour les salariés permanents (sous réserve du délai d'application pour les salaires – cf plus bas) ;
- aux productions de longs métrages de fiction pour les salariés des titres II et III ;
- aux productions de courts métrages de fiction pour les salariés du sous-titre 1 du titre III (artistes-interprètes – cf accord spécifique décrit plus bas fiche n°3d).

Des **dispositions spécifiques doivent être négociées séparément** pour :

- les courts métrages de fiction, en ce qui concerne les salariés du titre II et les salariés des sous-titres 2 (acteurs de complément) et 3 (cascadeurs) du titre III ;
- les films documentaires, pour les salariés des titres II et III ;
- les films publicitaires, pour les salariés des titres II et III.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de ces dispositions spécifiques, la CCN ne s'applique pas à ces films et salariés.

APPLICATION D'UNE AUTRE CCN :

Si une entreprise de production cinéma (code APE 5911C) produit ponctuellement une **production audiovisuelle**, elle sera alors soumise aux CCN applicables dans la branche de la Production audiovisuelle en ce qui concerne les salariés techniques et artistiques. De même, si une entreprise de production audiovisuelle (code APE 5911A) produit ponctuellement une production cinéma, elle sera alors soumise à la CCN production cinéma en ce qui concerne les salariés techniques et artistiques.

Ce dispositif dit de « clause miroir » est envisagé aussi pour les **films d'animation** et la **prestation technique** ; en conséquence les CCN de ces deux branches devront faire l'objet d'une adaptation pour que le dispositif puisse avoir effet.

ENTRÉE EN VIGUEUR :

. Salariés du titre II (équipes techniques) :

- longs métrages de fiction :
 - o un mois après publication du dernier des deux décrets rendus nécessaires pour l'application de ce titre (durée hebdomadaire moyenne maximale et heures d'équivalence), lesquels décrets ne peuvent intervenir qu'après l'extension de la CCN,
 - o et sous réserve de l'extension complète du dispositif salarial.
- courts métrages de fiction, documentaires, films publicitaires : ce sont les dispositions spécifiques à négocier pour ces productions qui prévoient leur date d'entrée en vigueur.

. Salariés du titre III (équipes artistiques) :

- longs métrages de fiction : 3 mois après l'extension de la CCN ;
- courts métrages de fiction :
 - o artistes-interprètes : 3 mois après l'extension de la CCN ;
 - o acteurs de complément et cascadeurs : ce sont les dispositions spécifiques à négocier pour ces productions qui prévoient leur date d'entrée en vigueur.
- documentaires, films publicitaires : ce sont les dispositions spécifiques à négocier pour ces productions qui prévoient leur date d'entrée en vigueur.

. Salariés du titre IV (permanents) :

- 3 mois après l'extension de la CCN, sauf le chapitre Salaires (prime d'ancienneté, prime de fin d'année) et l'annexe Salaires :

- possibilité de lisser l'augmentation que ces dispositions salariales peuvent représenter pour l'entreprise, sur une période de 3 ans ;
- le lissage peut se faire sur 4 ans lorsque l'activité principale de l'entreprise est la production de courts métrages.

DIALOGUE SOCIAL :

. Délégués de branche :

- sont l'équivalent des délégués syndicaux ; les salariés peuvent faire appel à eux pour toute difficulté dans leurs relations avec leur employeur ;
- un délégué par organisation syndicale représentative, qui le désigne pour un an ;
- **leur noms et leurs coordonnées doivent être affichés dans les lieux de travail des entreprises** (siège et lieux de décors, de tournage, etc) ;
- réunion des délégués de branche et des organisations patronales deux fois par an pour faire un bilan.

. Délégués de tournage :

- sont l'équivalent des délégués qui étaient élus sur les plateaux, et du délégué du personnel ;
- **élection facultative**, et ouverte qu'aux tournages de 2 semaines et plus, et à la demande de 5 salariés ;
- ont vocation à représenter TOUS les salariés du plateau (techniciens, artistes, figurants...).

. Financement du paritarisme :

- **cotisation des employeurs de 0,07% de la masse salariale** (intermittents et permanents) répartie comme suit :
 - o 0,04% pour le financement du CCHSCT Cinéma (baisse du taux, actuellement à 0,06%, à acter par voie d'avenant à l'accord collectif du CCHSCT) ;
 - o 0,02% pour le financement du dialogue social ;
 - o 0,01% pour le financement des délégués de branche.

. Négociations conventionnelles :

- **salaires et indemnités : UNE FOIS PAR AN (toutes catégories de salariés) ;**
- tous les trois ans : égalité professionnelle, formation professionnelle, travailleurs handicapés ;
- tous les cinq ans : classification, épargne salariale.

JOURS FÉRIÉS :

(applicable à TOUS les salariés)

. Jours fériés chômés :

- 1^e mai : rémunéré à hauteur de 7h simples ;
- autres jours fériés : rémunérés à hauteur de 7h simples sauf si se situent à l'intérieur d'une période d'absence non rémunérée, ou (pour les CDDU) lorsque le salarié peut passer l'intégralité du jour férié à son domicile.

. Jours fériés travaillés :

- 1/05 : 200 % + repos ;
- 1/01, 14/07, 15/08, 1/11, 25/12, journée abolition esclavage DomTom : 100% + repos ;
- lundi Pâques, 8/05, Ascension, 11/11 : +50% ;
- travail en studio interdit les jours fériés sauf dans les cas suivants :
 - o contraintes de décors,
 - o indisponibilité de matériel, personne, ou décors ;
 - o temps de préparation et rangement exceptionnellement importants.

. Journée de solidarité :

Lundi de Pentecôte, dans la limite de 7h (pour un salarié à temps plein).

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX :

(applicable à TOUS les salariés)

Les absences suivantes justifiées sont rémunérées, sans condition d'ancienneté :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant ou de l'enfant du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS : 1 jour ouvré ;
- décès du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS, d'un enfant ou d'un enfant du conjoint, du concubin déclaré ou du partenaire lié par un PACS, du père ou de la mère, d'une frère ou d'une sœur: 4 jours ouvrés, consécutifs ou non, au sein d'une période de 7 jours consécutifs ;
- décès d'un beau-parent : 2 jours ouvrés ;
- enfant malade : de 1 à 5 jours par an, selon l'âge de l'enfant et la durée du contrat de travail.

MAJORATIONS :

(applicable à TOUS les salariés)

. Heures supplémentaires hebdomadaires :

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

. Travail de nuit :

- tranche horaire : 22h – 06h ;
- majoration : +25% pour les 16 premières heures d'une même semaine, +50% entre 17h et 32h d'une même semaine, +100% au-delà.

. Travail du dimanche :

- cas de recours possibles (avec respect de l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine):
 - o pour des raisons imposées par les nécessités de la production ;
 - o si un événement indispensable au scénario (actualités, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc) ne peut être tourné que le dimanche;
 - o pour des raisons imposées par la réglementation et/ou les usages du pays où est exécuté le travail (interdiction de travail tombant un jour de la semaine par exemple);
 - o travail en studio le dimanche exclusivement dans les cas suivants :
 - contraintes liées au décor ou au lieu de tournage ;
 - indisponibilité de personnes, de matériels ou de décors ;
 - temps de préparation et de rangement exceptionnellement importants.
- majoration :
 - o un dimanche par tournage : pas de majoration (sauf pour les acteurs de complément) ;
 - o les autres dimanches : +100% (avec repos le lundi ou le vendredi suivant) pour chaque heure travaillée.

DÉPLACEMENTS ET VOYAGES :

. Déplacements quotidiens :

- trajet entre un lieu de convocation obligatoire et lieu de travail avec transport organisé par la production : temps de travail effectif ;
- autres cas : pas du temps de travail effectif (cf titre II pour indemnisation) ;
- frais de transport : prise en charge par l'employeur selon barème Urssaf.

. Voyages :

- ne sont pas du temps de travail effectif (cf titre II, III et IV pour indemnisation) ;
- frais de transport et frais de séjour : prise en charge par l'employeur ;
- battement d'une heure entre l'arrivée au lieu de destination et le début du travail ; durée du voyage à prendre en compte dans l'amplitude journalière de travail.

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°2 : TITRE II ÉQUIPES TECHNIQUES

SALARIÉS CONCERNÉS :

- salariés membres de l'équipe technique engagés pour les besoins d'une production, que ce soit en CDD de droit commun ou CDD d'usage ;
- CDD d'usage : listés et décrits en annexe du titre II (102 fonctions), avec leur **classification** Cadre / Non Cadre et leur **niveau de qualification** ;
- les indications relatives à la hiérarchie, à la composition des équipes et à la description chaque fonction, ne portent pas atteinte à la **liberté de l'employeur de composer ses équipes et d'adapter chaque poste** en fonction des besoins particuliers de la production.

SALAIRES MINIMAS (cf grilles ci-jointes):

. Détermination du salaire :

La rémunération conventionnelle minimum se compose d'un **socle salarial commun à toutes les catégories de films, complété :**

- d'une part fixe de salaire fixe supplémentaire garantie (système de rémunération n°1),
- ou d'une part de salaire fixe supplémentaire garanti, complétée d'une part de salaire versée de façon différée en fonction des recettes d'exploitation (système de rémunération n°2),
- ou d'une part de salaire versée de façon différée en fonction des recettes d'exploitation (système de rémunération n°3).

. Description du dispositif de participation conventionnelle aux recettes (systèmes de rémunération n°2 et 3) :

- dispositif **pas obligatoire** (au choix du producteur, qui peut opter pour le système n°1) ;
- **soumis à autorisation de la Commission d'agrément** des investissements ;
- **ouvert aux seuls films remplissant les 3 critères cumulatifs suivants :**
 - o budget prévisionnel hors imprévus inférieur à 4 millions d'euros et supérieur à 3 millions d'euros (pour le système de rémunération n°2), ou inférieur à 3 millions d'euros (pour le système de rémunération n°3) ;
 - o masse salariale effective brute des personnels techniques au moins égale à 18% du budget prévisionnel du film hors imprévus ;
 - o masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représentant au moins 80% d'un poste regroupant la somme des rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux selon les règles de l'agrément pratiquées par le CNC, ainsi que des commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel hors imprévus.
- si les 3 critères ne sont pas tous remplis, le dispositif peut être appliqué si la Commission d'agrément l'autorise à la majorité qualifiée des deux tiers ;
- définition du **budget prévisionnel** : devis établi par le producteur pour la fabrication du film, et incluant:
 - o la rémunération effectivement réservée aux techniciens,
 - o les **frais généraux, limités à 3,5 %** du budget prévisionnel,
 - o le **salaire producteur, dans la limite de 2,5 %** du budget prévisionnel, pour la partie **effectivement versée** à ce dernier.
- assiette et couloir de la participation : **couloir de 10% au premier euro** des recettes issues de l'exploitation hormis celles concédées pour le préfinancement du film.

. Volume de films, bilan et mise en œuvre :

- **bilan annuel** entre partenaires sociaux, afin que les films d'initiative française (FIF) de fiction en prises de vues réelles de plus de 1,5M€ éligibles au dispositif de participation représentent en moyenne annuelle 20% des FIF ; ajustement des critères en conséquence ;
- **clause de rendez-vous** : bilan entre partenaires sociaux au bout de 5 ans d'application pour décider de l'opportunité ou non de poursuivre le dispositif ;
- **mise en œuvre par Audiens**, sur la base des redditions de compte qui lui seront envoyées par le producteur, certifiées par un Commissaire aux comptes.

. Présentation des différentes grilles :

- **grille n°1 (dite « générale »)** : elle correspond, pour chaque fonction, à un salaire hebdomadaire minimum garanti de 39 heures hebdomadaires comprenant 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures supplémentaires majorées de 25 % ;
- **grille n°2 (dite « forfait en jours »)** : elle fixe les salaires minima garantis des fonctions susceptibles de bénéficier de conventions de forfait en jours. Le salaire minimum correspond pour chaque fonction, à son salaire 39h majoré de 15% pour une semaine de 5 jours (grille n°2a), et majoré de 47% pour une semaine de 6 jours (grille n°2b) ;
- **grille n°3 (dite « forfait tous horaires »)** : elle fixe les salaires minima garantis des 4 fonctions pouvant être en forfait tous horaires, c'est-à-dire réservé aux cadres dirigeants ;
- **grille n°4 (dite « Réalisateur »)** : elle fixe le salaire minimum garanti pour le réalisateur, qui est en forfait tous horaires compte tenu de ses responsabilités. Le salaire est hebdomadaire si le contrat de travail est de moins de 6 mois, et mensuel si le contrat de travail est de 6 mois ou plus ;
- **grille n°5 (dite « spécifique tournage »)** : pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines fonctions, il est institué une grille de salaires minima hebdomadaires, incluant des heures d'équivalence (cf ci-après), sur la base d'une semaine respectivement de 5 jours (grille n°5a) et de 6 jours (grille n°5b). L'application de la grille n°5b, qui prévoit des forfaits hebdomadaires supérieurs à 48h, est conditionnée à l'obtention, par l'employeur, de l'autorisation administrative pour dépassement de la durée maximale hebdomadaire de 48 heures.

MAJORATIONS :

. Plafonnement des majorations sur une même heure de travail à 200% (sauf le 1 ^{er} mai, qui n'est pas concerné par le plafond).	
Heures supplémentaires hebdomadaires :	Cf Titre I
Travail de nuit :	
Jours fériés :	
Travail du dimanche :	
6 ^e jour à Paris/RP :	. Une fois par tournage : Néant . A partir de la 2 ^e fois : <ul style="list-style-type: none">- majoration 50% de chaque heure travaillée le 6^e jour ;- et repos (lundi ou vendredi) ou, à défaut majoration 50%.
Dépassement quotidien :	. Engagements à la semaine : +100% au-delà de 10h de tournage ; . Engagements en extra : +25% de la 8 ^e à la 10 ^e heure de travail, +100% au-delà.
Majoration salaire horaire de base pour engagements en extra (4 jours maximum) :	+25%
Heures anticipées :	Moins de 11h de repos quotidien : repos compensateur pour chaque heure concernée ou, à défaut, majoration de 50% de chaque heure concernée.

INDEMNITÉS :

Indemnité de déplacement :

Exclusivement en période de tournage : à partir du lieu de référence, franchise d'1h puis 2^e heure AR indemnisée à hauteur de 20€ (divisible par période de 30min). Au-delà de 2h trajet AR : tps travail effectif.

Ce qui revient à rémunérer le déplacement à partir du lieu de référence comme suit :

- entre 0 et 1h déplacement AR : franchise (pas d'indemnisation)
- part entre 1h et 1h30 déplacement AR : 10€
- part entre 1h30 et 2h déplacement AR : 10€
- part excédant 2h déplacement AR : salaire et tps déplacement décompté dans le tps travail effectif

Défraiement :

Cf Titre I.

Indemnisation des heures de voyage :

- jusqu'à 8h de voyage : taux horaire de base
- au-delà de 8h :
 - o jusqu'à 4h supplémentaires de voyage : 75,88€ pour le voyage,
 - o au-delà de 4h et jusqu'à 8h supplémentaires de voyage : 151,76 € pour le voyage,
 - o au-delà de 8h supplémentaires de voyage : 303,52€.

Frais de nourriture :

En période de tournage, prise en charge du repas au choix de l'employeur selon les formules suivantes :

- allocation forfaitaire : minimum selon barème Urssaf,
- fourniture directe du repas,
- remboursement de frais réels sur justificatif,
- fourniture de titre restaurant : minimum de 8,82 € (à 50% pris en charge par l'employeur).

En cas de casse-croûte :

- fourniture directe du casse-croûte,
- ou indemnité : minimum selon barème Urssaf.

DURÉE DU TRAVAIL :

. Amplitude journalière et repos quotidien :

- amplitude de 13h maximum,
- repos quotidien de 11h, pouvant être abaissé à 9h pas plus de 2 fois par semaine pour un même salarié (cf INDEMNITÉS).

. Système d'heures d'équivalence :

- dispositif prévu par le code du travail permettant de ne pas décompter dans le temps de travail effectif, des périodes pendant lesquelles le salarié, tout en restant à la disposition de l'employeur, ne remplit aucune activité opérationnelle ;
- ce dispositif n'est ouvert qu'à certains postes (grilles n°5) en période de tournage, et sous réserve d'un décret les autorisant ; **ces grilles ne sont donc pas applicables en l'état** ;
- 1 ou 3h d'équivalence sur une semaine de 5 jours selon les postes ; 1 ou 4 heures d'équivalence sur une semaine de 6 jours selon les postes.

. Décompte de la durée du travail :

Système fondé sur la feuille de service et le rapport de production (les temps de travail dépassant les horaires indiqués dans la feuille de service doivent être mentionnés dans le rapport de production) conformément à l'article D.3171-9, 1^o du code du travail.

. Forfaits en jours et forfaits tous horaires :

- forfaits en jours possibles pour un nombre déterminé de postes et pour toutes les phases de la production, avec salaire minimum (grilles n°2), si le contrat dure au moins 1 mois ;
- forfaits tous horaires pour un nombre restreint de postes (les postes faisant partie du cadre de direction) avec salaire minimum (grilles n°3 et 4).

. Recours à la semaine de tournage de 6 jours :

- tournage en région : pas plus de 3 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à l'étranger : pas plus de 6 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à Paris / RP : cf MAJORATIONS.

. Journée continue :

- période de travail de 7h40 (avec pause collective) ou 7h30 (avec pauses individuelles), mais rémunérée sur la base de 8h de travail ;
- indiquée sur la feuille de service de la veille ;
- elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur.

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°3a : TITRE III ÉQUIPES ARTISTIQUES / SOUS-TITRE 1 ARTISTES INTERPRÈTES

FONCTIONS CONCERNÉES :

Tous artistes interprètes dont le rôle est déterminé au script (acteurs, danseurs, circassiens...).

SALAIRES MINIMAS :

. Engagement à la journée (contrat portant sur une semaine maximum) :

Salaires journalier (incluant une prime de précarité) : 400,00 €, soit un salaire horaire conventionnel de 47,95 €, incluant :

- 8h de travail effectif,
- 1h d'indemnisation pour maquillage/habillage,
- la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 1 212,45 € incluant :
 - o 40h de travail effectif (dont 5h supplémentaires majorées à 25%),
 - o 5h d'indemnisation pour maquillage/habillage,
 - o la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).
- semaine de 6 jours : 1 502,89 € incluant :
 - o 48h de travail effectif (dont 13h supplémentaires majorées à 25%),
 - o 6h d'indemnisation pour maquillage/habillage,
 - o la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).

La rémunération minimum pour la cession des droits voisins représente 33% du salaire minimum (hors indemnisation maquillage/habillage) et se ventile comme suit :

- o 37% pour l'exploitation cinématographique en tous lieux et salles recevant du public,
- o 25% pour l'exploitation par télévision,
- o 10% pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande,
- o 15% pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public,
- o 13% pour l'exploitation par tout autre mode, connu ou inconnu à ce jour.

Répétitions :

- . Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque :
 - service de 3h : 52 €
 - service de 2 X 3h (même journée) : 104 €
- . Autres artistes (acteurs, musiciens, ...) :
 - service de 4h : 52 €
 - service de 2 X 4h (même journée) : 90 €

Post-synchronisation :

- une demi-journée de travail = un demi-salaire journalier, sans pouvoir aller sous le salaire journalier minimum ;
- stipulations particulières possible si l'artiste perçoit plus de 5 fois le salaire minimum.

Réenregistrements :

- une journée de travail = un salaire journalier ;
- stipulations particulières possible si l'artiste perçoit plus de 5 fois le salaire minimum.

Interprétation du rôle en plusieurs versions :

Salaires ne pouvant être inférieur à 150% du salaire minimum.

MAJORATIONS :

. Plafonnement des majorations sur une même heure de travail à 200% (sauf le 1 ^{er} mai, qui n'est pas concerné par le plafond).	
. Pour les artistes rémunérés au forfait, les majorations et indemnités sont incluses dans le salaire forfaitaire.	
Heures supplémentaires hebdomadaires :	- de la 36 ^e à la 48 ^e heure : 25% du salaire horaire minimum garanti ; - au-delà : 50% du salaire horaire minimum garanti.
Travail de nuit :	Cf Titre I (base de calcul : salaire horaire minimum garanti)
Jours fériés :	
Travail du dimanche :	
6 ^e jour à Paris/RP :	Salaires journalier majoré de 25% du salaire minimum garanti.
Dépassement quotidien (engagement à la journée) :	Au-delà de la 8 ^e heure de travail : +100% du salaire horaire minimum garanti.
Prime de précarité (engagement à la journée) :	+75% (incluse dans le salaire minimum).
Heures anticipées :	Moins de 11h de repos quotidien : repos compensateur pour chaque heure concernée ou, à défaut, majoration de 25% pour chaque heure concernée.

INDEMNITÉS :

Indemnité de maquillage et d'habillage :

- indemnité déjà incluse dans le salaire minimum :
 - o engagement à la journée : 16,44€ pour 1h de maquillage/habillage ;
 - o engagement semaine de 5 jours : 82,20€ pour 5h de maquillage/habillage ;
 - o engagement semaine de 6 jours : 98,64 € pour 6h de maquillage/habillage ;
- indemnité de l'heure de maquillage/habillage au-delà de l'indemnisation déjà incluse dans le salaire minimum : 16,44€.

Défraiement :

Cf Titre I.

Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail :

- voyage entre 19h et 07h : pas d'indemnisation
- en-dehors de cette tranche :
 - o jusqu'à 3h de voyage : pas d'indemnisation ;
 - o au-delà de 3h et jusqu'à 6h de voyage aller ou retour : 200€ pour le voyage,
 - o au-delà de 6h de voyage aller ou retour : 400€ par période de 24h, pour le voyage.

Frais de nourriture :

En période de tournage, prise en charge du repas au choix de l'employeur selon les formules suivantes :

- allocation forfaitaire : minimum selon barème Urssaf,
- fourniture directe du repas,
- remboursement de frais réels sur justificatif,
- fourniture de titre restaurant : minimum de 8,82 € (à 50% pris en charge par l'employeur).

En cas de casse-croûte :

- fourniture directe du casse-croûte,
- ou indemnité : minimum selon barème Urssaf.

DURÉE DU TRAVAIL :

. Amplitude journalière et repos quotidien :

Amplitude de 12h maximum, pouvant être portée à 13h dans les cas suivants :

- retard dû à un imprévu exceptionnel,
- terminaison d'une séquence en cours,
- disponibilité limitée de matériel, de personnes, de décors,
- temps de préparation exceptionnel : maquillage, habillage, coiffure, déshabillage, démaquillage.

Repos quotidien de 12h (ou 11h si l'amplitude est de 13h), pouvant être abaissé à 9h seulement si le travail repris le matin précède un tournage de nuit la veille, et pas plus d'1 fois dans la même semaine pour un même salarié (cf INDEMNITÉS).

. Décompte de la durée du travail :

Système fondé sur la feuille de service et le rapport de production (les temps de travail dépassant les horaires indiqués dans la feuille de service doivent être mentionnés dans le rapport de production) conformément à l'article D.3171-9, 1° du code du travail.

. Recours à la semaine de tournage de 6 jours :

- tournage en région : pas plus de 3 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à l'étranger : pas plus de 6 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à Paris / RP : cf MAJORATIONS.

. Journée continue :

- période de travail de 7h40 (avec pause collective) ou 7h30 (avec pauses individuelles), mais rémunérée sur la base de 8h de travail ;
- indiquée sur la feuille de service de la veille ;
- elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur.

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°3b : TITRE III ÉQUIPES ARTISTIQUES / SOUS-TITRE 2 ACTEURS DE COMPLÉMENT

FONCTIONS CONCERNÉES :

- le figurant,
- la silhouette, muette ou parlante,
- la doublure (lumière, cadrage, texte, image).

SALAIRES MINIMAS :

1/ Figuration 1^{ère} catégorie : ensemble de 100 figurants et plus

. Engagement à la journée (période d'emploi de 4 jours maximum) : Salaire journalier minimum ((incluant une prime de contrat court) de 85,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 398,46 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 495,08 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

2/ Figuration 2^{ème} catégorie : ensemble de moins de 100 figurants

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) : Salaire journalier minimum de 100,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 468,60 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 582,20 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

3/ Silhouette :

a) Silhouette « muette » :

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) : Salaire journalier minimum de 150,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 703,31 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 873,78 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

b) Silhouette « parlante » (jusqu'à 5 mots):

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) : Salaire journalier minimum de 250,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 1 171,50 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 1 455,50 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

4/ Doublure :

a) Doublure « simple » (engagement pour un seul type de doublure : lumière-cadrage, ou image, ou texte) :

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) : Salaire journalier minimum de 165,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 773,44 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 960,94 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

b) Doublure « polyvalente » (engagement pour plusieurs types de doublure) :

. Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) : Salaire journalier minimum de 200,00 €

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours : 937,61 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées à 25%) ;
- semaine de 6 jours : 1 164,92 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées à 25%).

Réenregistrements :

Une journée de travail = un salaire journalier.

MAJORATIONS :

Plafonnement des majorations sur une même heure de travail à 200% (sauf le 1 ^{er} mai, qui n'est pas concerné par le plafond).	
Heures supplémentaires hebdomadaires :	- de la 36 ^{ème} à la 48 ^{ème} heure : 25% du salaire horaire minimum garanti ; - au-delà : 50% du salaire horaire minimum garanti.
Travail de nuit :	Cf Titre I
Jours fériés :	
Travail du dimanche :	
6 ^{ème} jour à Paris/RP :	- travail le 6 ^{ème} jour : majoration de 50% sauf une fois par tournage ; - et repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou, à défaut, majoration de 50%.
Dépassement quotidien (engagement à la journée) :	Au-delà de la 8 ^{ème} heure de travail : +100% du salaire horaire minimum garanti.
Prime de précarité (engagement à la journée) :	+10% (incluse dans le salaire minimum).
Heures anticipées :	Moins de 11h de repos quotidien : repos compensateur pour chaque heure concernée ou, à défaut, majoration de 25% de chaque heure concernée.

INDEMNITÉS :

Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément :

Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants 2^e catégorie et les silhouettes.

. Costume spécial de type suivant :

costume très élégant de ville, jaquette, tailleur, robe de cocktail ou de dîner ;

costume de service, barman, steward, garçon de café ;

agent de police, costume d'époque ancienne.

Indemnité 70,00€

. Costume très spécial de type suivant :

costumes ou robes très élégants présentant une valeur professionnelle et vestimentaire de premier ordre ;

costume de soirée, habit, habit de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir.

Indemnité 95,00€

Indemnité pour scènes particulières :

. Tournage de scènes exceptionnelles de danse et chant (avec ou sans enregistrement) : 25,00 €

. Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanés, gavotte, menuet, quadrille, etc) : 25,00€

. Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes : 50% du salaire journalier minimum garanti

. Scènes de pluie ou de natation : 15,00 €

. Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées : 50,00 €

. Scènes particulièrement pénibles : 20 €

Indemnités diverses :

. Doublure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet : 20,00€

. Séance d'essayage costume organisée par la production : 25,00€

. Accessoires de jeu utilisés à l'image et demandés par la production :

- animaux, véhicules et moyens de transport sans permis, matériel son ou audiovisuel, accessoires professionnels : 25,00 €

- véhicules avec permis : 35,00 €

. Indemnisation de 30 minutes de maquillage : 9,40€

. Indemnité pour costumes multiples au-delà de trois tenues complètes : 10,00 € par tenue.

Frais de nourriture :

En période de tournage, prise en charge du repas au choix de l'employeur selon les formules suivantes :

- allocation forfaitaire : minimum selon barème Urssaf,

- fourniture directe du repas,

- remboursement de frais réels sur justificatif,

- fourniture de titre restaurant : minimum de 8,82 € (à 50% pris en charge par l'employeur).

En cas de casse-croûte :

- fourniture directe du casse-croûte,

- ou indemnité : minimum selon barème Urssaf.

Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail :

- voyage entre 19h et 07h : pas d'indemnisation

- en-dehors de cette tranche :

o jusqu'à 3h de voyage : pas d'indemnisation ;

o au-delà de 3h et jusqu'à 6h de voyage aller ou retour : 50€ pour le voyage,

o au-delà de 6h de voyage aller ou retour : 100€ par période de 24h, pour le voyage.

Défraiement :

Cf Titre I.

DURÉE DU TRAVAIL :

. Amplitude journalière et repos quotidien :

12h, pouvant être portée à 13h dans les cas suivants :

- retard dû à un imprévu exceptionnel,

- terminaison d'une séquence en cours,

- disponibilité limitée de matériel, de personnes, de décors,

- temps de préparation exceptionnel de préparation et/ou de mise en place de l'équipe artistique.

Dans l'amplitude journalière peuvent être inclus les temps suivants :

- à titre exceptionnel pour les tournages en décors naturels nécessitant un nombre important d'acteurs de complément, 30minutes de battement à partir de l'heure de convocation ; ce temps constitue du temps d'équivalence et est donc soumis à un décret autorisant ce dispositif pour les acteurs de complément ; **ces 30min de battement ne sont donc pas applicables en l'état ;**

- le cas échéant, le temps d'habillage/maquillage/déshabillage/démaquillage, lequel est indemnisé à hauteur de 30minutes mais ne rentre pas dans le décompte du temps de travail, effectif ; au-delà, il entre dans le temps de travail effectif et est rémunéré comme tel.

Repos quotidien de 12h (ou 11h si l'amplitude est de 13h), pouvant être abaissé à 9h si le travail précède un tournage de nuit la veille, et pas plus de 2 fois dans la même semaine pour un même salarié (cf INDEMNITÉS).

. Décompte de la durée du travail :

Système fondé sur la feuille d'émargement, signée par l'acteur de complément au début et à la fin de sa journée de travail, et qui doit mentionner l'heure de départ du salarié.

. Recours à la semaine de tournage de 6 jours :

- tournage en région : pas plus de 3 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à l'étranger : pas plus de 6 semaines consécutives de 6 jours ;
- tournage à Paris / RP : cf MAJORATIONS.

. Journée continue :

- période de travail de 7h40 (avec pause collective) ou 7h30 (avec pauses individuelles), mais rémunérée sur la base de 8h de travail ;
- indiquée sur la feuille de service de la veille ;
- elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur.

FONCTIONS CONCERNÉES :

- cascadeurs (ou « doublure cascade »), qui remplace l'artiste à l'image ;
- si le cascadeur interprète en outre un rôle pour les besoins de la scène, il est alors un artiste-interprète.

DISPOSITIONS APPLICABLES À LA DOUBLURE CASCADE :

- corps du texte : application des dispositions du sous-titre 2 du Titre III (Acteurs de complément) ;
- annexe Salaires et Indemnités : annexe spécifique, cf ci-après :

Salaires journalier minimum (sans préjudice d'une négociation de gré à gré lorsque le cascadeur met en œuvre une spécificité qui le justifie) : 300,00 € (incluant la prime de courte durée)

Indemnités :

. Frais de nourriture:

En période de tournage, prise en charge du repas au choix de l'employeur selon les formules suivantes :

- allocation forfaitaire : minimum selon barème Urssaf,
- fourniture directe du repas,
- remboursement de frais réels sur justificatif,
- fourniture de titre restaurant : minimum de 8,82 € (à 50% pris en charge par l'employeur).

En cas de casse-croûte :

- fourniture directe du casse-croûte,
- ou indemnité : minimum selon barème Urssaf.

. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail :

- voyage entre 19h et 07h : pas d'indemnisation
- en-dehors de cette tranche :
 - o jusqu'à 3h de voyage : pas d'indemnisation ;
 - o au-delà de 3h et jusqu'à 6h de voyage aller ou retour : 50€ pour le voyage,
 - o au-delà de 6h de voyage aller ou retour : 100€ par période de 24h, pour le voyage.

. Heures anticipées :

Moins de 11h de repos quotidien : repos compensateur pour chaque heure concernée ou, à défaut, majoration de 25% de chaque heure concernée.

. Défraiement :

Cf Titre I.

DISPOSITIONS APPLICABLES AU CASCADEUR ARTISTE-INTERPRÈTE :

- Corps du texte : application du sous-titre 1 du Titre III (Artistes-interprète) ;
- Annexe Salaire et Indemnité : application de l'annexe du sous-titre 1, mais concernant le salaire minimum, seul le salaire pour engagement à la journée s'applique, avec une **majoration de 25%** au titre de l'activité de cascadeur.

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°3d : TITRE III ÉQUIPES ARTISTIQUES / Accord Artistes-interprètes de court métrage

DISPOSITIONS APPLICABLES :

Application du sous-titre 1 du Titre III (Artistes-interprètes), sauf dispositions particulières prévues ci-après.

SALAIRE MINIMUM :

. Engagement à la journée (période d'emploi de 4 jours maximum) :

Pour le tournage :

Salaire journalier (incluant 10% de majorations, cf ci-dessous) : 135,00 € incluant :

- 108 € pour 8h de travail effectif,
- 27 € pour la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).

.Pour la post-synchronisation :

Salaire « demi-journée » (incluant 10% de majoration, cf ci-dessous) : À DÉFINIR PAR AVENANT (manque à l'annexe), mais devrait être de 37,50 €, incluant :

- 54,00 € pour 4h de travail effectif,
- 13,50 € pour la cession des droits voisins (cf accord 1990)

. Engagement à la semaine :

- semaine de 5 jours (incluant 10% de majorations, cf ci-dessous) : 506,25 € incluant :
 - o 40h de travail effectif (dont 5h majorées à 25%),
 - o la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).
- semaine de 6 jours : 607,50 € incluant :
 - o 48h de travail effectif (dont 13h majorées à 25%),
 - o 6h d'indemnisation pour maquillage/habillage,
 - o la cession des droits voisins de l'artiste (cf accord 1990).

La rémunération minimum pour la cession des droits voisins représente 25% du salaire minimum et se ventile comme suit :

- o 37% pour l'exploitation cinématographique en tous lieux et salles recevant du public,
- o 25% pour l'exploitation par télévision,
- o 10% pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande,
- o 15% pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public,
- o 13% pour l'exploitation par tout autre mode, connu ou inconnu à ce jour.

MAJORATIONS :

Heures supplémentaires hebdomadaires :	cf sous-titre 1 du Titre III : - de la 36 ^e à la 48 ^e heure : 25% du salaire horaire minimum garanti ; - au-delà : 50% du salaire horaire minimum garanti.
Travail de nuit :	Leur cumul est plafonné à 10% du salaire minimum garanti et intégré à celui-ci.
Jours fériés :	
Travail du dimanche :	
Dépassement quotidien (engagement à la journée) :	
6 ^e jour à Paris/RP :	Cf sous-titre 1 du titre III : Salaire journalier majoré de 25% du salaire minimum garanti.

INDEMNITÉS :

Les indemnités prévues au sous-titre 1 du Titre III ne s'appliquent pas à l'exception des frais de nourriture.

Convention collective pour l'emploi dans la production cinématographique :
FICHE N°4 : TITRE IV SALARIÉS PERMANENTS

SALARIÉS CONCERNÉS :

- salariés attachés à l'activité permanente de l'entreprise, en CDI (principe), ou en CDD de droit commun (pas en CDD d'usage, qui est réservé à l'activité de production) ;
- répartis en 6 grands niveaux de qualification (identifiés par postes indicatifs), avec indication de la classification Cadre / Non Cadre pour chaque niveau de qualification.

SALAIRES MINIMAS :

Positionnement hiérarchique :

Le salaire réel (prime d'ancienneté exclue) de tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise doit être au moins égal à 100% du salaire réel (prime d'ancienneté exclue) du salarié du niveau de qualification le plus élevé, placé directement sous ses ordres.

Dispositif transitoire :

Pour les salariés déjà présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur du Titre, il sera déterminé le plus élevé des deux montants suivants :

- salaire réel du salarié qu'il perçoit lors de l'entrée en vigueur du Titre,
- salaire minimum correspondant à son niveau de qualification et son échelon augmenté de la prime de fin d'année et de la prime d'ancienneté éventuellement applicable.

Dans le cas où le montant le plus élevé serait le premier, le salaire de base du salarié sera établi par différence avec la prime de fin d'année et la prime d'ancienneté éventuellement applicable.

Dans le cas où le montant le plus élevé serait le second, l'employeur pourra lisser la mise en œuvre de ce niveau de salaire par tiers sur trois ans maximum, de manière à atteindre 100% du montant conventionnel au bout de la troisième année d'application du présent Titre.

Ce délai est porté à 4 ans pour les entreprises dont l'activité principale est la production de courts-métrages. Dans ce cas, le lissage se fait par quart chaque année.

Grille de salaires minima :

CLASSIFICATION	NIVEAU	ÉCHELON	TECHNICITÉ		AUTONOMIE / INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	SALAIRE MENSUEL BRUT (BASE 35H)
Cadre supérieur	I	1	Qualifiée confirmée	(niveau I de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Très haut niveau	Très haut niveau	3800,00 €
		2			Très haut niveau	Haut niveau	3500,00 €
Cadre A	II	1	Qualifiée	(niveau II de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Haut niveau	Haut niveau	3000,00 €
		2			Très élevée	Très élevée	2800,00 €
		3			Elevée	Elevée	2600,00 €
Cadre B	III	1	-	(niveau III de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Très élevée	2400,00 €
		2			Elevée	Elevée	2300,00 €
		3			Limitée	Mesurée	2200,00 €
Agent de maîtrise	IV	1	Qualifiée confirmée	(niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Elevée	Elevée	2100,00 €
		2			Mesurée	Mesurée	1900,00 €
		3			Limitée	Réduite	1825,00 €
Employé A	V	1	Qualifiée	(niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente)	Mesurée	Mesurée	1650,00 €
		2			Limitée	Mesurée	1600,00 €
		3			Limitée	Réduite	1550,00 €
Employé B	VI	1	-	(pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire)	Limitée	Réduite	1440,00 €
		2			Très limitée	Très réduite	1430,25 €

Postes correspondant aux niveaux de qualification* :

NIVEAU DE QUALIFICATION	POSTES
I	Producteur, Directeur Général
II	Directeur de production, Directeur administratif et financier, Directeur juridique, Directeur des ressources humaines, Directeur informatique
III	Chef comptable, Chargé de production, Chargé de post-production, Responsable juridique, Chef de projet, Contrôleur de gestion
IV	Webmaster, Juriste, Administrateur de production, Assistant juridique, Comptable
V	Assistant de direction, Assistant de production, Assistant comptable, Secrétaire, Secrétaire de production
VI	Assistant de production adjoint, Chauffeur, Standardiste, Gardien

* A titre indicatif

MAJORATIONS :

Cf Titre I + Heures anticipées :

Moins de 11h de repos quotidien : repos compensateur pour chaque heure concernée ou, à défaut, majoration de 10% pour chaque heure concernée.

INDEMNITÉS :

Défraiement :

Cf Titre I.

Indemnisation des heures de voyage :

Voyage indemnisé à partir de la 2^e heure, dans la limite de 8h par période de 24h, sur la base du taux horaire de base du salarié (en lieu et place du salaire, qui n'est pas perçu pendant le voyage dans la mesure où le voyage n'est pas du temps de travail effectif).

Frais de nourriture :

Selon barème Urrsaf.

Indemnité de licenciement :

- entre 1 et 5 ans de présence continue : 2/10^e de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue ;
- entre 5 et 10 ans de présence continue : 3/10^e de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue ;
- au-delà de 10 ans de présence continue : 5/10^e de rémunération mensuelle (hors prime d'ancienneté) par année de présence continue.

Salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement : majoration de 25 % de l'indemnité ci-dessus.

Indemnité de fin de carrière (départ à la retraite) :

- 1 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a entre 5 et 10 ans révolus de présence continue dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a entre 10 et 15 ans révolus de présence continue dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire (hors prime d'ancienneté) si le salarié a plus de 15 ans révolus de présence continue dans l'entreprise.

Prime d'ancienneté :

- 5% du salaire minimum correspondant au niveau de qualification du salarié après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10% du salaire minimum correspondant au niveau de qualification du salarié après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15% du salaire minimum correspondant au niveau de qualification du salarié après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour les postes relevant des niveaux de qualification I et II, la prime d'ancienneté est calculée sur le salaire minimum correspondant au niveau de qualification III, échelon 1.

Prime de fin d'année :

- versée chaque année au salarié justifiant d'une présence effective de 24 mois minimum ;
- montant : 1 425,30 €

DURÉE DU TRAVAIL :

. Repos quotidien :

11h minimum, pouvant être abaissé à 9h en période d'activité intense (avant-premières, festivals, etc) (cf INDEMNITÉS).

. Organisation de la durée du travail :

Si la durée du travail n'est pas de 35h hebdomadaires, le titre IV prévoit la possibilité de recourir à d'autres dispositifs :

- durée collective de travail supérieure à 35h par semaine, avec attribution de RTT ;
- forfait en heures sur la semaine,
- forfait en heures sur l'année,
- forfait en jours :
 - o possible que pour les niveaux de qualification I à IV,
 - o dont le contrat de travail dure plus de 3 mois,
 - o le salaire minimum est majoré de 10% ;
- forfait sans référence horaire : possible que pour le niveau de qualification I.

Contingent d'heures supplémentaires :

Cas général : 220h par an et par salarié, pouvant être porté à 300h en cas de force majeure, de nécessité de continuité de l'activité ou de période d'activité intense.

SANTÉ

Arrêt maladie ou accident (non professionnel) :

Maintien du salaire (déduction faite des indemnités de sécurité sociale et autres régimes), après application d'un délai de carence de 3 jours, selon le barème ci-après :

- si l'intéressé a moins d'un an de présence continue dans l'entreprise : néant ;
- si l'intéressé a plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : 1 mois à plein salaire, plus 2 mois à demi-salaire ;
- si l'intéressé a plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise : à la garantie ci-dessus, ajouter, pour chaque année entière supplémentaire, ½ mois à plein salaire, plus ½ mois à demi-salaire.

Cette garantie ne peut, quelle que soit la durée de présence continue de l'intéressé dans l'entreprise, être supérieure à 6 mois à plein salaire, plus 6 mois à demi-salaire.

Arrêt pour accident de travail, accident du travail ou maladie professionnelle :

Maintien du salaire (déduction faite des indemnités de sécurité sociale et autres régimes) pendant 90 jours, à compter du premier jour de l'arrêt de travail donnant lieu à indemnisation.

Prévoyance et complémentaire santé :

Les partenaires sociaux s'engagent à négocier une couverture prévoyance et santé dans les 24 mois de l'entrée en vigueur du Titre IV pour les entreprises comptant plus de 3 salariés permanents.