

Convention collective

PRODUCTION AUDIOVISUELLE



N° de brochure : 3346

N° IDCC : 2642

Date de dernière mise à jour : 2020-06-15

Sommaire

Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006	1
Préambule	1
Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle	1
Titre II : Liberté civique et égalité	2
Titre III : Droit syndical et représentation des salariés	2
Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté	6
Titre V : Contrats de travail	17
Titre VI : Durée du travail	18
Titre VII : Congés	27
Titre VIII : Maladie	28
Titre IX : Prévoyance	30
Titre X : Transports et défraiements	31
Titre XI : Formation	32
Titre XII : Hygiène et sécurité	33
Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation	33
ANNEXES	34
Textes Attachés	36
Annexe - Accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels	36
Titre Ier Champ d'application de l'accord	36
Titre II Structure de la rémunération	37
Titre III Conditions de travail	39
Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses	41
Article unique	42
Adhésion par lettre du 23 juillet 2008 de l'USNA-CFTC à la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006	49
Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective	49
Accord du 22 février 2010 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au paritarisme	52
Chapitre Ier Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la production audiovisuelle	53
Chapitre II Délégués de branche	53
Chapitre III Aide au paritarisme	54
Chapitre IV Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV)	54
Chapitre V Intégration dans la convention collective	54
Adhésion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC à l'accord du 22 février 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme	54
Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance	55
Préambule	55
Adhésion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV à la convention	57
Adhésion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPTC à la convention	57
Avenant n° 6 du 1er juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage	57
Champ de la convention collective de la production audiovisuelle	57
Titre Ier Champ de la convention collective de la production audiovisuelle	58
Titre II Formalisme du contrat à durée déterminée d'usage	58
Titre III Indemnité de licenciement	59
Titre IV Passage d'un CDD d'usage à un CDI	59
Titre V Liste des fonctions ouvertes au CDD d'usage	60
Titre VI Classification et définition des fonctions	62
Titre VII Productions pour le web	66
Titre VIII Dispositions finales	67
Accord du 15 février 2017 relatif à l'annexe I « Réalisateurs »	67
Avenant n° 8 du 21 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	68
Titre Ier Dispositions diverses	68
Titre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	68
Avenant n° 10 du 20 décembre 2017 relatif à la convention de forfait	69
Titre 1er Convention de forfait	69
Titre II Jours fériés chômés et congés pour événements familiaux	70
Avenant n° 12 du 30 septembre 2019 relatif à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme	71
Textes Salaires	71
Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007	71
Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	73
Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012	81
Annexe	81
Avenant n° 7 du 30 septembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2016	87
Avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er août 2017	87
Avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2019	87
Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	88
Préambule	88
Annexe	91
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	92
Préambule	93
1. Objet et dénomination	94
2. Périmètre de l'opérateur de compétences	94
3. Forme juridique et textes constitutifs	94
4. Missions	94
5. Dispositions financières	95
6. Gouvernance	95
7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale	97
8. Dévolution	97
9. Durée et entrée en vigueur	97
10. Loi applicable et règlement des différends	97
11. Interprétation	97
12. Commission de suivi	97
13. Clause de revoyure	97

14. Effet	98
15. Révision	98
16. Dénonciation	98
17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité	98
18. Agrément et extension	98
Annexes	98
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)</i>	NV-1
<i>Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018)</i>	NV-3
<i>Avenant n° 11 modificat° articulat° niveaux negociat° (19 décembre 2018)</i>	NV-3
<i>Accord salaires minima a compter du 01/08/2019 (19 juillet 2019)</i>	NV-3
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006

Signataires	
Organisations patronales	SPI ; SPECT ; AFPF ; USPA.
Organisations de salariés	CFDT-F3C ; CGT ; SNTR-CGT ; SGTIF-CGT ; Fédération des médias CFE-CGC.
Organisations adhérentes	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 œuvre (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 ou les 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 Ier).

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. Concernant les artistes musiciens, une annexe à la présente convention a été conclue entre les partenaires sociaux afin de couvrir ces salariés.

Les artistes interprètes, à l'exception des artistes musiciens, sont couverts par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux deux champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.

Il est rappelé qu'une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels, moyennant rémunération, dans les conditions prévues par les articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que tout journaliste professionnel doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC 1480) et ne peut pas se voir appliquer la présente convention collective.

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.

Le producteur peut être amené à concevoir des programmes pour une utilisation télévisuelle ou analogue, notamment pour une diffusion via plateforme sur internet, ou pour une utilisation à des fins institutionnelles.

Dans ce dernier cas, le producteur est le concepteur d'un programme complet, réalisé à des fins de promotion ou de meilleure connaissance du donneur d'ordre. Il doit exister entre le producteur et le donneur d'ordre un contrat de cession de droit, garantissant l'exploitation de ce programme par le donneur d'ordre. Ce programme se différencie d'un film publicitaire par sa forme et son contenu.

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 59.11A et 59.11B 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, 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 (IDCC 3097).

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 des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

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 (IDCC 2412).

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 (IDCC 2770). 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, hors musicien, sont fixées par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Titre II : Liberté civique et égalité

Article 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.

Article 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. 1erf).

Titre III : Droit syndical et représentation des salariés

Article 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 (jour, 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.

Article III.2

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12-2-2007)

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).

Article III.3

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12-2-2007)

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 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).

Article 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(ont) 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.

Article 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 1er 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 :

III.5.2.2.1. Conditions de conclusion :

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)

(2)

(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)

.

.

Article 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 des dites 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)

Article 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.

Article III.8

En vigueur étendu

(Remplacé par avenant n° 1 du 12-2-2007)

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

Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté

Article 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 5 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 trois catégories :

Catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et éditions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;

Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;

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 G de la catégorie B, fait l'objet d'une annexe particulière de la convention collective.

FILIÈRE	EMPLOIS DE CATÉGORIE 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	Resp. adm. et financier				
			Dir. administratif et financier	Resp. ressources humaines	Resp. de la comptabilité			
			Dir. financier	Resp. du développement	Resp. administratif du personnel	Resp. de la paye		
			Dir. juridique	Resp. informatique	Attaché de direction	Comptable	Secrétaire-ass.	Hôtesse-standardiste
			Dir. technique	Resp. juridique	Attaché de presse	Webmestre	Secrétaire-standardiste	Chauffeur d'entreprise
			Directeur desressources humaines	Contrôleur de gestion	Collaborateur juridique	Chargé des services généraux	Ass. paye	Agent d'exploitation
			Dir. littéraire	Resp. de la trésorerie	Contrôleur de gestion junior	Ass. de direction	Ass. comptable	Coursier
			Dir. du développement	Resp. de la communication	Informaticien	Ass. juridique	Ass. de la communication	Gardien
			Dir. informatique	Resp. des sites web	Resp. d'exploitation		Agent des services généraux	Agent d'entretien
			Dir. de la comptabilité	Resp. technique				
			Dir. de la communication	Resp. des services généraux				
			P-Commercial et addition			Dir. du pôle édition-distribution Dir. commercial	Resp. des ventes Resp. droitsdérivés	Resp. des supports

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
A. Contenu du programme et collaboration artistique	Directeur de jeux	I	Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection/directeur de programmation	II	Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique (1)	II	Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmateur artistique d'émission	IIIB	Assure le choix et la programmation des invités d'une émission
	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)	II	Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série
	Responsable d'enquête/de recherche	II	Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Documentaliste	II	Assure la documentation nécessaire à un programme
	Conseiller artistique d'émission (2)	IIIA	Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
	Chargé d'enquête/de recherche	IIIA	Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Animatronicien	IIIA	Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	Illustrateur sonore	IIIA	Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	Responsable de questions	IIIA	Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
	Enquêteur/researchiste	IIIB	Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
Préparateur de questions	IV	Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel	
Collaborateur artistique	IV	Contribue à l'élaboration du contenu du programme	

EMPLOIS DE CATÉGORIE B

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
B. Costumes-décor	Créateur de costumes	II	Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
	Chef costumier	III B	A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	Styliste	III B	Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	Costumier	IV	Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	Habilleur	V	Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	Chef décorateur	II	Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	Décorateur (3)	II	Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
	Chef constructeur	III A	Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	Ensemblier décorateur	III A	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	1er assistant décorateur	III A	Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	Dessinateur en décor	III B	Réalise les plans du décor et participe à sa conception
	2e assistant décorateur	III B	Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	Régisseur d'extérieurs	III B	Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
	Accessoiriste	III B	Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	Chef d'équipe de décor	IV	Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	Constructeur de décor	IV	Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	Menuisier-traceur-toupeur de décor	V	Exécute la menuiserie d'éléments du décor
	Staffeur de décor	V	Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	Peintre en lettres/en faux bois de décor	V	Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
	Maçon de décor	V	Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
	Peintre de décor	V	Exécute des travaux de peinture sur un décor
	Métallier/serrurier/mécanicien de décor	V	Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	Tapissier de décor	V	Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile
Electricien déco/machiniste déco	V	Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor	
Rippeur	V	Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme	
Assistant décorateur adjoint (4)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de décoration, en relais des assistants décorateurs	

EMPLOIS DE CATÉGORIE B

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
C. Image	Ingénieur de la vision	II	Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur (5)	IIIB	Assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreur lumière	IIIB	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo (6)	V	Assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)	V	Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
	Opérateur synthétiseur (8)	V	Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
	Directeur photo	I	Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image
	Chef OPV (9)	II	Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
	Opérateur spécial (Steadycamer)	IIIA	Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	Cadreur/OPV (10)	IIIA	Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	1er assistant OPV/pointeur	IIIA	Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	Photographe de plateau	IIIB	Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
	Assistant lumière	IV	Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gère les envois de rushes au laboratoire avec la régie
	2e assistant OPV	V	Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra
Assistant OPV adjoint (11)	VI	Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)	
D. Plateaux et tournage	Chef électricien	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
	Chef machiniste	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker/rigger (12)	IV	Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
	Electricien/éclairagiste	V	Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	IIIA	Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches
	Coiffeur	V	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
	Maquilleur	V	Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
E. Postproduction	Chef monteur	IIIA	Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
	Assistant monteur	IV	Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	Assistant monteur adjoint (13)	VI	Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
	Directeur de postproduction	II	Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
	Mixeur	II	Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
	Chargé de postproduction	IIIA	Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
	Infographiste	IIIA	Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
	Truquiste	IIIA	Assure des trucages sonores et/ou visuels
	Etalonneur	IIIB	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
	Assistant de postproduction	IV	Réalise le suivi des tâches de postproduction

EMPLOIS DE CATÉGORIE B

Filière	Fonctions	Niv.	Définition
F. Production	Producteur exécutif	HN	Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	Gère les animaux sur une production
	Chargé de production (14)	II	Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	IIIA	Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	IIIA	Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur/responsable des repérages	IIIB	Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages
	Coordinateur d'émission	IIIB	Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
	Responsable des enfants	IIIB	Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	Comptable de production	IV	Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	Assistant de production	IV	Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
	Régisseur adjoint	IV	Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
	Régisseur de plateau/chef de plateau	IV	Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	Secrétaire de production	V	Gère des tâches administratives pour la production
	Aide de plateau	VI	Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	Chauffeur	VI	Assure la conduite et le convoyage de véhicule
	Assistant de production adjoint (15)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
Assistant régisseur adjoint (16)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie	
Assistant d'émission (17)	VI	Assiste et participe aux activités courantes de production	
Régulateur de stationnement	VI	Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production	
G. Réalisation	Réalisateur	HN	voir annexe I
	Conseiller technique à la réalisation	II	Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	1er assistant réalisateur	II	Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	Scripte	IIIA	Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	Assistant réalisateur (18)	IIIB	Assiste le réalisateur dans des missions techniques
	Répétiteur	IIIB	Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
	Storyboarder	IIIB	Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	2e assistant réalisateur	IV	Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	Assistant(e) réalisateur adjoint (19)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
Assistant(e) scripte adjoint (20)	VI	Assiste le scripte dans ses tâches	
H. Son	Chef OPS/ingénieur du son	IIIA	Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21)	IIIA	Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	Bruiteur	IIIA	Assure l'habillage sonore du programme
	Perchiste/1er assistant son	IIIA	Installe les micros et assure la captation du son
	Technicien instruments (backliner)	IIIB	Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
	OPS (22)	IIIB	Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	Assistant son	IV	Exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
Assistant son adjoint (23)	VI	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support	

EMPLOIS DE CATÉGORIE B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
I. Web	Concepteur de programme web	I	Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenus pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	Coordinateur de production web	II	Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
	Designer web	IIIA	Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	Opérateur web/opérateur multicam web	IIIA	Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	Technicien vidéo web	V	Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	Définit et assure la diffusion de programme web
	Editeur artistique web	IV	Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	V	Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
	Technicien de développement web	IIIB	Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique

- (1) Emissions musicales.
(2) 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.
(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.
(4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(5) Hors œuvres audiovisuelles.
(6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
(7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
(8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
(9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.
(10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.
(11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.
(13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(14) Exclut la responsabilité globale de la production.
(15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.
(18) Exclu pour la fiction.
(19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
(21) Exclut la responsabilité globale du son.
(22) Equipe restreinte seulement, hors fiction.
(23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

FILIÈRE	EMPLOIS DE CATÉGORIE 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						Doublure lumière	
	Intervenant spécialisé						Figurant (> ; 30)	
	Invité intervenant						Figurant (< ; 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.

EMPLOIS DE CATÉGORIE B

Fonctions

Niv.

Définition

A. Contenu du programme et collaboration artistique

Directeur de jeux

I

Supervise la réalisation et la mise en oeuvre d'un jeu télévisuel

Directeur artistique

II

Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)

Directeur de collection/directeur de programmation

II

Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme

Directeur des dialogues

IIIB

Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture

Producteur artistique (1)

II

Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget

Directeur de sélection

I

Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme

Chargé de sélection

IIIA

Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes

Collaborateur de sélection

IV

Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu

Directeur de la distribution

IIIA

Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles

Programmeur artistique d'émission

IIIB

Assure le choix et la programmation des invités d'une émission

Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)

II

Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série

Responsable d'enquête/de recherche

II

Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel

Documentaliste

II

Assure la documentation nécessaire à un programme

Conseiller artistique d'émission (2)

IIIA

Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial

Chargé d'enquête/de recherche

IIIA

Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel

Animatronicien

IIIA

Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques

Illustrateur sonore

IIIA

Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)

Responsable de questions

IIIA

Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel

Enquêteur/recherchiste

IIIB

Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel

Préparateur de questions

IV

Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel

Collaborateur artistique

IV

Contribue à l'élaboration du contenu du programme

B. Costumes-décor

Créateur de costumes

II

Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il

coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
 Chef costumier
 IIIB
 A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
 Styliste
 IIIB
 Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
 Costumier
 IV
 Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
 Habilleur
 V
 Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
 Chef décorateur
 II
 Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
 Décorateur (3)
 II
 Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
 Chef constructeur
 IIIA
 Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
 Ensemblier décorateur
 IIIA
 Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
 1er assistant décorateur
 IIIA
 Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
 Dessinateur en décor
 IIIB
 Réalise les plans du décor et participe à sa conception
 2e assistant décorateur
 IIIB
 Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
 Régisseur d'extérieurs
 IIIB
 Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
 Accessoiriste
 IIIB
 Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
 Chef d'équipe de décor
 IV
 Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
 Constructeur de décor
 IV
 Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
 Menuisier-traceur-touilleur de décor
 V
 Exécute la menuiserie d'éléments du décor
 Staffeur de décor
 V
 Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
 Peintre en lettres/en faux bois de décor
 V
 Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
 Maçon de décor
 V
 Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
 Peintre de décor
 V
 Exécute des travaux de peinture sur un décor
 Métaillier/serrurier/mécanicien de décor
 V
 Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
 Tapisserieur de décor
 V
 Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile
 Electricien déco/machiniste déco
 V
 Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor
 Rippeur
 V
 Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme
 Assistant décorateur adjoint (4)
 VI
 Exécute des tâches simples d'assistantat de décoration, en relais des assistants décorateurs
 C. Image
 Ingénieur de la vision
 II
 Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
 Ingénieur de la vision adjoint
 IIIB
 Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
 Monteur (5)
 IIIB
 Assure le montage des images et/ou des sons
 Pupitreur lumière
 IIIB
 Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
 Technicien vidéo
 IV
 Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
 Technicien truquiste
 IV
 Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
 Opérateur régie-vidéo (6)
 V
 Assure l'exploitation d'une régie vidéo
 Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)
 V
 Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
 Opérateur synthétiseur (8)
 V
 Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
 Directeur photo
 I
 Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image
 Chef OPV (9)
 II
 Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements

Superviseur d'effets spéciaux
 IIIA
 Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
 Opérateur spécial (Steadicamer)
 IIIA
 Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
 Cadreur/OPV (10)
 IIIA
 Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
 1er assistant OPV/pointeur
 IIIA
 Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
 Photographe de plateau
 IIIB
 Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
 Assistant lumière
 IV
 Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
 Opérateur de transfert et de traitement numérique
 V
 Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gérer les envois de rushes au laboratoire avec la régie
 2e assistant OPV
 V
 Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra
 Assistant OPV adjoint (11)
 VI
 Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)
 D. Plateaux et tournage
 Chef électricien
 IIIB
 Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
 Chef machiniste
 IIIB
 Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
 Conducteur de groupe
 IV
 Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
 Blocker/rigger (12)
 IV
 Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
 Electricien/éclairagiste
 V
 Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
 Machiniste
 V
 Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
 Chef maquilleur
 IIIA
 Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
 Maquilleur et coiffeur effets spéciaux
 IIIB
 Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
 Prothésiste
 IIIB
 Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
 Coiffeur perruquier
 IV
 Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches
 Coiffeur
 V
 Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches
 Maquilleur
 V
 Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes
 E. Postproduction
 Chef monteur
 IIIA
 Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
 Assistant monteur
 IV
 Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
 Assistant monteur adjoint (13)
 VI
 Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
 Directeur de postproduction
 II
 Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
 Mixeur
 II
 Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
 Chargé de postproduction
 IIIA
 Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
 Superviseur d'effets spéciaux
 IIIA
 Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
 Infographiste
 IIIA
 Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
 Truquiste
 IIIA
 Assure des trucages sonores et/ou visuels
 Etalonneur
 IIIB
 Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
 Conformateur
 IIIB
 Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
 Assistant de postproduction
 IV
 Réalise le suivi des tâches de postproduction
 F. Production
 Producteur exécutif
 HN
 Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
 Directeur de production
 I
 Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
 Dresseur
 II
 Gère les animaux sur une production

Chargé de production (14)
II
Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
Régisseur général
IIIA
Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
Administrateur de production
IIIA
Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
Chauffeur de salle
IIIB
Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
Régisseur/responsable des repérages
IIIB
Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages
Coordinateur d'émission
IIIB
Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
Responsable des enfants
IIIB
Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
Comptable de production
IV
Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
Assistant de production
IV
Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
Régisseur adjoint
IV
Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
Régisseur de plateau/chef de plateau
IV
Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
Secrétaire de production
V
Gère des tâches administratives pour la production
Aide de plateau
VI
Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
Chauffeur
VI
Assure la conduite et le convoyage de véhicule
Assistant de production adjoint (15)
VI
Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
Assistant régisseur adjoint (16)
VI
Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
Assistant d'émission (17)
VI
Assiste et participe aux activités courantes de production
Régulateur de stationnement
VI
Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production
G. Réalisation
Réalisateur
HN
voir annexe I
Conseiller technique à la réalisation
II
Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
1er assistant réalisateur
II
Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
Scripte
IIIA
Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
Assistant réalisateur (18)
IIIB
Assiste le réalisateur dans des missions techniques
Répétiteur
IIIB
Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
Storyboarder
IIIB
Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
2e assistant réalisateur
IV
Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
Assistant(e) réalisateur adjoint (19)
VI
Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
Assistant(e) scripte adjoint (20)
VI
Assiste le scripte dans ses tâches
H. Son
Chef OPS/ingénieur du son
IIIA
Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21)
IIIA
Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
Bruitier
IIIA
Assure l'habillage sonore du programme
Perchiste/1er assistant son
IIIA
Installe les micros et assure la captation du son
Technicien instruments (backliner)
IIIB
Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
OPS (22)
IIIB
Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
Assistant son
IV
Exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
Assistant son adjoint (23)
VI
Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support
I. Web
Concepteur de programme web

- I
Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenu pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
Coordinateur de production web
- II
Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
Designer web
- IIIA
Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
Opérateur web/opérateur multicam web
- IIIA
Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
Technicien vidéo web
- V
Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
Coordinateur de diffusion web
- IIIB
Définit et assure la diffusion de programme web
Editeur artistique web
- IV
Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)
- V
Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
Assistant technique web
- VI
Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
Technicien de développement web
- IIIB
Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique
- (1) Emissions musicales.
 - (2) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenu de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.
 - (3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.
 - (4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (5) Hors œuvres audiovisuelles.
 - (6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 - (7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 - (8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.
 - (9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.
 - (10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.
 - (11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.
 - (13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (14) Exclut la responsabilité globale de la production.
 - (15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.
 - (18) Exclu pour la fiction.
 - (19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.
 - (21) Exclut la responsabilité globale du son.
 - (22) Equipe restreinte seulement, hors fiction.
 - (23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

Article 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 et 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).

Article 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

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)

(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).

Article 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).

Article 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 12-2-2007

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article V.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article V.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 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.

Article V.4

En vigueur étendu

a) Conditions d'éligibilité

Dès lors qu'un salarié, employé en CDD d'usage, a réalisé au titre d'une même fonction plus de 180 jours de travail (d'au moins 7 heures) par année, constatés sur trois années civiles consécutives auprès d'une même entreprise, cette dernière devra proposer une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur la même fonction.

Les périodes mentionnées ci-dessus commencent à courir à compter du 1er janvier 2017, pour les contrats conclus postérieurement à cette date.

L'offre d'emploi en CDI ne peut être pourvue qu'à condition que la fonction proposée en CDI soit la même que celle occupée durant le ou les CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à un CDDU, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du dernier CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à plusieurs CDDU, exécutés sans interruption, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre des CDDU.

b) La proposition d'offre d'emploi

L'offre d'emploi doit être établie par l'employeur, par écrit, dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

L'offre d'emploi comporte notamment les mentions liées à la fonction et à la rémunération proposée.

Elle doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propres, contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception ou de la présentation de l'offre pour l'accepter ou la refuser. Le salarié transmet sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception.

L'absence de réponse dans les délais précités est assimilée à un refus de l'offre.

A défaut d'offre de la part de l'employeur, le salarié dispose de deux mois à compter de la réalisation des conditions pour solliciter par écrit une offre d'emploi en CDI. L'employeur doit répondre à la demande par écrit dans le mois à compter de la réception de la demande d'offre d'emploi en CDI.

Dans le cadre de cette proposition d'offre d'emploi en CDI, l'employeur propose une rémunération de base au moins égale aux rémunérations de base applicables aux salariés permanents pour la même fonction et à expérience équivalente.

Article 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

Article 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 « 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).

Article VI.2

En vigueur étendu

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

Article 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 dérogatoires 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 des articles L. 3121-13 et suivants du code du travail. Il est limité aux salariés occupant les fonctions de niveau II à VI dans les filières A, B, C, D, F, G, H, I et, pour la filière O, les fonctions de : directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre.

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 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.

Article 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.

Article 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 (JR TT).

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'accoler 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).

Article 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 HN, I, II et IIIA. 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.

Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
- les modalités de décomptes des heures travaillées et de prises des jours de repos ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences (1).

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. 3121-33 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 HN, I, II, IIIA et IIIB. 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 (JRRT), 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 généré 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 des articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27 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 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.

Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour bénéficie au moins une fois 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 ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- sa rémunération ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise.

Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- les modalités de décomptes des jours travaillés et de prises des jours de repos (2) ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences (3) ;
- la possibilité de réaliser des jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel et leur modalité de rémunération (4).

À défaut de disposition prévue dans l'accord ou la charte de l'entreprise conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, la convention de forfait fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion des outils numériques mis à sa disposition par l'employeur pour l'exercice de sa mission, dès lors qu'il est dans une période de repos journalière ou hebdomadaire, ou en période de congés. (5)

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 conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues uniquement pour les cadres réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- participation effective à la direction de l'entreprise ;
- responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- rémunérations parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement ;
- fonction relevant du niveau I ou HN de la catégorie A.

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. 3141-1 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir les modalités de régularisation de la rémunération du salarié qui part en cours de période selon qu'il a, ou non, effectué le nombre exact d'heures de travail auquel correspond son forfait recalculé sur la période incomplète, ou encore les modalités de décompte des heures déduites de la rémunération en cas d'absence non rémunérée.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve que le document mensuel de contrôle des jours travaillés et non travaillés mentionné à l'article VI. 7.2.2 soit rempli sous la responsabilité de l'employeur, en application du principe de contrôle, par l'employeur, de la charge de travail du salarié, posé par l'article L. 3121-60 du code du travail.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I du l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(4) Alinéa étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel l'avenant à la convention individuelle de forfait par lequel le salarié et l'employeur conviennent du dépassement du forfait ne vaut que pour l'année en cours.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(5) Alinéa étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 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 fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2^e assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

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.

Article 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.

Article VI.10

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 %. Par dérogation, elles sont majorées à hauteur de 50 % pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2^e assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/

rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste.

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

Titre VII : Congés

Article VII.1

En vigueur étendu

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 CPF ;
- 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. 3141-17 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.

Article VII.2

En vigueur étendu

VII. 2.1. Jours fériés

Les fêtes légales désignées à l'article L. 3133-1 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, est compris dans une période couverte par un contrat de travail d'une durée supérieure à 10 jours de travail effectif, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié).

Conformément à l'article L. 3133-2 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. 3133-7 et suivants 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.

Article 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, concubin ou partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès d'un parent : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : 3 jours ouvrés ;
- survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés.

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

- *décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un Pacs : 1 jour ouvré supplémentaire (1) ;*
- décès d'un grand-parent, petit-fils, petite-fille : 1 jour ouvré ;
- mariage père, mère, frère, sœur : 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.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail, par l'exclusion de la condition d'ancienneté ou du jour supplémentaire en cas de décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un PACS.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article VII.4

En vigueur étendu

En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, ou en raison du handicap, constatés 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 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. 1225-1 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. 1225-45 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.

Article VII.6

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 1226-5 du code du travail, tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^e et 4^e de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Titre VIII : Maladie

Article 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.

Article 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 1^{er} 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article VIII.6

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

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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.

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article 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

Article 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.

Article XIII.2

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Article 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).

Article 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.

Article 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 juillet 2007, art. 1er).

Article 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).

Article XIII.7

En vigueur étendu

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux articles L. 2232-9 et suivants du code du travail. Elle se substitue à la précédente commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui réalisait les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

XIII. 7.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée des représentants de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche de la production audiovisuelle, d'une part, et des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part. Elle est présidée par un représentant des employeurs. Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

Elle se réunit au moins trois fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation représentative ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention, pour ce qui est de la mission d'interprétation. 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 une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

Un règlement intérieur précise l'organisation de la commission, et notamment les missions faisant l'objet d'une délibération. Il sera élaboré lors de la première réunion qui se tiendra à cette fin.

XIII. 7.2. Missions

XIII. 7.2.1. Représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

XIII. 7.2.2. Veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux du CCHSCT de la production audiovisuelle.

XIII. 7.2.3. Observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production audiovisuelle. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, conclus dans le champ de la présente convention sont transmis à la commission.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

XIII. 7.2.4. 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.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

XIII. 7.2.5. Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux 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 deux médiateurs (un salarié et un 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. 7.2.6. Négociations collectives et suivi

La commission définit son agenda de négociation et se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

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. (1)

(1) L'alinéa 2 de l'article XIII. 7. 2. 6. « Négociations collectives et suivi » de la convention tel qu'il résulte de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 15 février 2018 - art. 1)

ANNEXES

Annexe I

En vigueur non étendu

Annexe I

Réalisateurs

La présente annexe a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur éventuelle qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur.

Article 1er

Définition de fonction

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de

programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci. L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation lors de la préparation, des accords collectifs et de la réglementation du travail en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

Article 2

Structure du contrat

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail. Ce contrat doit être conclu et signé par les parties avant le début de son exécution ou, en cas d'empêchement, au plus tard dans les 48 heures qui suivent ce début. Les conditions générales de ce contrat sont celles prévues par la présente annexe à la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

À défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat doit mentionner :

- le (ou les) titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du (ou des) programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du (ou des) épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
- la (ou les) durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
- le genre ;
- toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
- la première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
- la catégorie de la réalisation, en référence au barème ;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, appliqué ;
- le montant, la composition et la périodicité de la paie, hebdomadaire ou mensuelle,

ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Le contrat prévoit les dates de début et de fin de l'engagement si le terme du contrat est connu de manière certaine lors de la conclusion du contrat.

Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dont les conditions ne peuvent être inférieures à celles du contrat initial.

À défaut de terme précis et lorsque le contrat prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionnera la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant ou prolongation de contrat ne peut se faire qu'à des conditions qui ne pourront être inférieures à celles du contrat initial.

En application de la définition de fonction figurant à l'article 1er, les parties déterminent d'un commun accord dans le contrat de travail le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. À défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Les dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée et de passage d'un CDD d'usage à un CDI prévues par la convention collective à laquelle le présent texte est annexé sont applicables aux réalisateurs.

Annexe II

En vigueur étendu

Annexe II

(Voir Textes Salaires)

Annexe IV

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe V

En vigueur non 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 de 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.

Annexe - Accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels

Signataires	
Organisations patronales	L'AFPF ; L'USPA ; Le SPI ; Le SPECT,
Organisations de salariés	Le SNAM CGT ; La F3C CFDT ; Le SNAPS CGC ; L'USNA CFTC ; Le SNACOPVA CFE-CGC,

Titre Ier Champ d'application de l'accord

En vigueur étendu

Il est conclu, entre les organisations syndicales représentatives, un accord visant à régir les relations de travail entre les musiciens et les producteurs audiovisuels, dès lors qu'ils sont leurs employeurs. Cet accord constitue une annexe à la convention collective nationale de la production audiovisuelle. Ainsi, l'ensemble des dispositions de la convention collective nationale s'applique aux musiciens. Les dispositions du présent accord viennent en complément ou en substitution des dispositions de la convention collective pour tenir compte des particularités d'emploi des musiciens.

Activités couvertes

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les musiciens et leurs employeurs, qui ont une activité principale de production audiovisuelle. Toutefois, lorsqu'une 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.

Il est précisé que le programme audiovisuel, tel que défini à l'alinéa 2 du préambule de la convention collective de la production audiovisuelle, peut être distribué par télédiffusion, par support physique ou de façon dématérialisée.

Ainsi, le présent accord traite aussi bien des artistes musiciens présents à l'écran que des artistes musiciens non présents dans le cas exclusif de musique originale réalisée par un producteur audiovisuel.

Pour les cas de captation de spectacle vivant, l'accord ne couvre les musiciens que pour le cas où ils sont salariés du producteur audiovisuel, pour cette activité. Pour les autres cas, une négociation interprofessionnelle doit être réunie sous l'égide du ministère du travail.

Précision sur la qualité de producteur audiovisuel

Article 2

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.

Il est précisé que le présent accord s'applique y compris lorsque le producteur audiovisuel produit un vidéogramme musical, non cinématographique. A contrario et conformément aux dispositions de la convention collective de l'édition phonographique, lorsqu'un producteur, éditeur ou distributeur de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, cette dernière s'applique.

Dans le cadre de l'embauche d'un artiste musicien pour la réalisation d'un objet du contrat relevant de la production phonographique, les rapports entre employeurs et salariés sont régis par la convention collective de la production phonographique.

Artistes visés par le présent accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord couvre les artistes musiciens. Il est entendu que ceux-ci sont notamment : (1)

- l'ensemble des artistes musiciens, qu'ils soient soit principaux, leaders, solistes, soit membres d'une formation, d'un groupe, d'un ensemble constitué ou réuni individuellement ;
- les chefs d'orchestre ;
- les disc-jockeys ;
- les beat box.

Il est précisé que les chanteurs lyriques, les chœurs et choristes lyriques et les artistes de variétés sont couverts par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article vise soit le travail de nuit sans travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5, soit en tant qu'il a vocation à s'appliquer à des travailleurs de nuit, sous réserve du respect des articles L. 3122-15 et L. 3122-9.

(Arrêté du 7 avril 2017 - art. 1)

Précision sur les fonctions « musicien »

Article 4

Il est apparu nécessaire de préciser un certain nombre de fonctions, afin de définir plus finement l'application du présent texte.

Disc-jockey : il/elle utilise les techniques du mixage, « scratching », « sampling » à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrées, déjà existants ou produits en direct pour interpréter une œuvre musicale.

Beat box : il/elle utilise la technique du multivocalisme ou des sons corporels, en imitant une boîte à rythmes et/ou des scratches et/ou de nombreux instruments, pour obtenir une interprétation musicale.

Il est précisé que la fonction de copiste, qui assure la copie des partitions et la transposition de ces dernières dans la bonne tonalité, est rattachée à la fonction de collaborateur artistique, présent dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle.

Titre II Structure de la rémunération

Rémunération conventionnelle

Article 1er

En vigueur étendu

La rémunération contractuelle de l'artiste musicien doit être au moins égale au minimum conventionnel.

Elle couvre, selon les dispositions du présent accord, l'ensemble des prestations de l'artiste interprète, et au moins un des six modes d'utilisation des programmes, tels que définis à l'article 3, et les utilisations non commerciales définies ci-contre.

Pour les cas de répétition, un cachet spécifique existe. Il ne comprend pas, pour une partie, la rémunération de droit voisin, absent dans ce cas. Aucune minute de la musique réalisée dans ce cadre ne peut être exploitée. Il couvre un service de 3 heures. Un cachet particulier existe pour les hypothèses de double service de répétition.

Utilisations non commerciales couvertes par la rémunération conventionnelle

Article 2

En vigueur étendu

Les utilisations non commerciales, ne générant aucun revenu pour le producteur et l'utilisateur du vidéogramme, sont couvertes par la rémunération conventionnelle. Cette absence de flux financier entraîne la gratuité de ces exploitations.

Sont définis comme des utilisations non commerciales gratuites :

- les utilisations de programmes réalisées dans le cadre de marchés professionnels ou d'expositions destinés à la mise en valeur de la production audiovisuelle, dans le seul but d'une commercialisation auprès d'un potentiel acheteur (dans ce cas, les programmes sont notamment mis à la disposition sur un support non commercialisable ou sur une plate-forme à accès limité) ;
- les utilisations des programmes par les représentants officiels de la France à l'étranger, dans un but de promotion de la culture ou des arts français, en dehors des réseaux audiovisuels publics, en France ou à l'étranger ;
- les utilisations des programmes dans le cadre de festivals ou de manifestations ponctuelles, organisés par des structures d'intérêt général, dès lors que l'utilisateur n'en dégage aucun bénéfice ;
- la mise à disposition du public sur Internet, à des fins promotionnelles, d'un passage du vidéogramme ne pouvant excéder la durée totale de l'œuvre ou 3 minutes par extrait ;
- les utilisations de parties du programme à titre de bande-annonce ;
- l'ensemble des utilisations réalisées d'une manière générale à titre de promotion du programme audiovisuel dans les limites exposées ci-dessus.

Rémunération des utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes

Article 3

En vigueur étendu

Les utilisations des programmes audiovisuels, des vidéogrammes sont classées en six modes. Chaque mode est rémunéré suivant un principe qui lui est propre et qui est défini à l'article 5.

L'employeur a la faculté de rémunérer l'utilisation d'un ou de plusieurs modes soit par anticipation, au moment de la réalisation de travail, soit lors de l'exploitation du programme audiovisuel. En tout état de cause, le contrat de l'artiste musicien interprète indiquera le mode couvert par la rémunération contractuelle ainsi que les éventuelles rémunérations du ou des modes supplémentaires payés lors de l'exécution du contrat de travail.

Il est entendu que les exploitations du vidéogramme par un producteur audiovisuel sont couvertes par le principe de la présomption de cession défini à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle. Avant que ne soit réalisée une exploitation séparée de l'image et du son du programme audiovisuel, celle-ci est soumise à l'autorisation écrite de l'artiste conformément à l'article L. 212-3 du code de la propriété intellectuelle.

Mode 1 :

Est inclus dans ce mode l'ensemble des diffusions du programme audiovisuel réalisées, sur la base d'une grille de programme, par une entreprise de communication audiovisuelle sur l'ensemble des moyens de diffusions dont elle dispose (notamment télédiffusion hertzienne, par câble, par satellite, par ADSL, réseau informatique ou de téléphonie) soit en une fois, soit en plusieurs fois sur l'ensemble des zones qu'elle couvre. Cette diffusion est reçue simultanément par l'ensemble du public ou une catégorie de public. Dans ce cas, le consommateur n'est pas maître du moment de la réception (distribution de point à multipoint).

Ainsi, ce mode comprend notamment :

- la télédiffusion, gratuite ou payante, par tout moyen connu à ce jour (télévision numérique terrestre, câble, satellite, ADSL, réseau informatique ou de téléphonie) ou qui viendrait à être mis en service pour le futur ;
- la catch-up (« télévision du lendemain ») et la preview dans une fenêtre de 7 jours entourant la diffusion du programme ;
- la diffusion du programme sur Internet par une transmission intégrale et simultanée à une télédiffusion ;
- la radiodiffusion simultanée à une télédiffusion telle que définie ci-dessus.

Pour ce dernier cas, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

Sont aussi incluses dans ce mode les exploitations non commerciales engendrant une recette, même minime, pour le producteur. Sont considérées notamment comme telles :

- la cession payante de droit de diffusion du programme audiovisuel pour une diffusion dans le cadre d'un festival ;
- la cession aux bibliothèques et médiathèques ;
- la cession à destination de publics dits « empêchés » (hôpitaux, prisons, maisons de retraite) ou dans un cadre scolaire ou universitaire.

Mode 2 :

Ce mode d'exploitation vise la mise à disposition de programme audiovisuel par tout service de communication au public par voie électronique permettant son visionnage au moment choisi par l'utilisateur et sur sa demande (de point à point).

Ainsi, ce mode comprend notamment les services de médias audiovisuels à la demande, que ceux-ci soient gratuits, rémunérés à l'acte ou sous forme d'abonnement, pour une lecture sans téléchargement limitée dans le temps.

Pour les besoins de la rémunération de ce mode, il sera distingué entre les exploitations mises à disposition du public pendant au plus 90 jours et celles au-delà de 90 jours.

Mode 3 :

Ce mode comprend :

- les exploitations sous forme de vidéo physique sur support (DVD, Blu-ray ou autres supports physiques existants ou à venir) ;
- la location sur support physique d'un vidéogramme publié à des fins de commerce ;
- le téléchargement d'un vidéogramme couplé avec une vente de support physique ;
- les téléchargements définitifs de fichiers.

Mode 4 :

On entend, pour ce mode, l'ensemble des diffusions, payantes directement pour le public ou pour un tiers financeur, du programme audiovisuel dans une salle ou dans tout autre lieu réunissant du public tel que :

- la communication au public d'un vidéogramme dans les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans un lieu public hormis les salles de cinéma et les lieux de représentation d'un spectacle ;
- la communication au public d'un vidéogramme dans le cadre de la représentation d'un spectacle ;
- la communication au public par vidéo transmission et gratuitement d'un spectacle « live ».

On entend par vidéo transmission toute diffusion simultanée d'un événement à partir d'une même source émettrice, dans plusieurs autres salles ou lieux publics.

Mode 5 :

Ce mode regroupe les incorporations de tout ou partie du programme audiovisuel dans différents produits tels que :

- les jeux vidéo sur support physique ou en ligne ;
- les produits multimédias, notamment site web, borne de consultation dans des lieux publics, programme d'attente (salle d'attente, transport en commun) ;
- les extraits visuels et sonores à destination d'un merchandising (jouet, objet publicitaire ou promotionnel) ;
- les sonneries téléphoniques ou les illustrations sonores.

Pour toutes les utilisations seules de la bande son, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

On entend par jeu vidéo tout logiciel de loisir mis à la disposition du public sur un support physique ou en ligne intégrant des éléments de création artistique et technologique, proposant à un ou plusieurs utilisateurs une série d'interactions s'appuyant sur une trame scénarisée ou des situations simulées et se traduisant sous forme d'images animées, sonorisées ou non.

On entend par programme multimédia tout programme ayant une identité propre, stockée numériquement sur un support ou accessible en ligne, qui rassemble ou organise sur un même support, pour une utilisation publique ou privée, plusieurs éléments suivants :

- textes ;
- sons ;
- images fixes ou animées, qu'elle qu'en soit la nature ;
- bases ou banques de données ;
- et, d'une manière générale, toutes sources d'informations numérisées dont l'accès et/ ou l'interactivité sont rendus possibles par un logiciel.

Mode 6 :

Ce mode regroupe les exploitations sous forme de phonogramme sur support ou les diffusions sur des réseaux radiophoniques (à l'exclusion des diffusions radiophoniques simultanées couvertes par le mode 1).

Pour ce mode, le contrat devra mentionner l'autorisation de l'artiste pour ce type d'exploitation.

Cachet de base

Article 4

En vigueur étendu

Le tableau ci-après mentionne les différents types de cachet, en fonction des durées de services.

Définition du cachet	Montant
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 3 heures	100 €
Cachet initial (avec un mode) pour un service de 4 heures	130 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (isolée, enregistrement)	215 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (3 journées isolées ou 2 journées consécutives sur 7 jours)	205 €
Cachet initial (avec un mode) pour un engagement à la journée (5 journées isolées ou 3 journées consécutives sur 7 jours)	180 €
Abattement pour ensemble : les cachets définis ci-dessus sont abattus dans les cas d'une interprétation en ensemble. Cet abattement est fonction du nombre de musiciens participant à l'ensemble.	+ 10 musiciens = - 10 %
	+ 20 musiciens = - 15 %
	+ 30 musiciens = - 20 %
	+ 40 musiciens = - 25 %
Cachet pour répétitions	
Cachet pour un service de 3 heures	60 €
Cachet pour un double service de 3 heures	100 €

Dans le cas d'un emploi pour un documentaire non éligible au crédit d'impôt et en cas d'engagement à la journée avec rémunération de l'ensemble des droits d'exploitation pour l'ensemble de la durée d'exploitation, l'abattement de 25 % s'applique dès l'embauche du deuxième musicien.

Rémunération des modes par anticipation

Article 5

En vigueur étendu

Le tableau ci-après détaille les rémunérations versées par anticipation pour chaque mode. Il est rappelé que le cachet initial couvre la rémunération d'un mode d'exploitation au choix de l'employeur. Ce choix devra être précisé dans le contrat de travail.

Les rémunérations pour l'exploitation du son seul tiennent compte du régime de l'autorisation. Une rémunération forfaitaire est prévue pour la rémunération de l'autorisation et une rémunération proportionnelle est définie pour l'exploitation de l'enregistrement sonore.

En ce qui concerne la radiodiffusion simultanée, un principe de rémunération proportionnelle est présenté au sein de la grille. Néanmoins et lorsque cette

exploitation ne génère pas de rémunération supplémentaire pour le producteur, il est prévu une rémunération compensant cette absence de recette. Les rémunérations des droits voisins sont définies, par contrat de travail, par rapport à un cachet, non abattu, pour un service d'enregistrement de 4 heures.

Tableau des rémunérations des droits voisins

Modes	Rémunération de l'autorisation (uniquement en musique)	10 ans	30 ans	Fin de durée de la protection
		10 % du cachet de base	15 %	18 %
1 : télédiffusion (gratuite et payante) + catch up + preview + radiodiffusion simultanée	Exploitation radio simultanée + 5 % du cachet de base	1 % de la recette et à défaut, 1 % du cachet de base		
2 : SMAD gratuite et payante (la mise à disposition supérieure à 90 jours s'acquiert en complément de la mise à disposition inférieure à 90 jours)		10 % (mise à disposition inférieure à 90 jours)	12 %	14 %
		+ 2 % (mise à disposition supérieure à 90 jours)	+ 3 %	+ 4 %
3 : vidéo physique + téléchargement définitif + location de vidéo physique (le mode peut s'acquérir de façon groupée ou par ligne)		4 % vidéo physique	5,5 %	6 %
		3 % téléchargement	3,5 %	4 %
		1 % location de vidéo physique	1,1 %	1,2 %
4 : lieux publics		10 %	12 %	15 %
5 : exploitation divers, merchandising		2 %	2,5 %	3 %
	Exploitation du son seul 2 % du cachet	2 % RNPP (à répartir entre artistes)		
6 : exploitation phonographique	Exploitation du son seul 5 % du cachet	6 % RNPP (à répartir entre artistes)		
Achat groupé des modes en rémunération forfaitaire (hors exploitations couvertes par le droit d'autoriser)		35 %	45 %	50 %

Rémunération des modes au moment de l'exploitation

Article 6

En vigueur étendu

En cas d'exploitation des modes et de non-paiement par anticipation de ceux-ci, l'artiste musicien recevra une redevance proportionnelle à la recette générée. Cette redevance constitue d'un point de vue social et fiscal un bénéfice non commercial. Si elle devait perdre cette qualification, une négociation spécifique devra être engagée.

La répartition des sommes se fera par l'intermédiaire de la SPRD compétente.

Titre III Conditions de travail

En vigueur étendu

Les conditions particulières d'emploi et de travail des artistes musiciens nécessitent que le présent accord prévoie des dispositions adaptées, complétant ou se substituant à la convention collective de la production audiovisuelle.

Engagement et organisation des services et des journées

Article 1er

En vigueur étendu

Il est possible d'engager les artistes musiciens pour un ou pour plusieurs services ou pour une ou plusieurs journées. Ces durées d'emploi sont précisées dans le contrat de travail.

1.1. Engagement au service

Le service s'entend d'une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement audiovisuel d'une œuvre par des musiciens.

La durée d'un service est de 3 heures, comprenant 20 minutes de pause, ou de 4 heures, comprenant deux pauses de 15 minutes.

Il ne peut être programmé plus de trois services de 3 heures pour une même journée. Dans le cas où deux services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2e et le 3e service au cours d'une même journée.

Pour permettre l'achèvement d'un enregistrement en cours, l'employeur peut décider de prolonger un service d'une durée indivisible de 15 minutes, rétribué à raison de 10 % du cachet de base. Par un usage constant, il est néanmoins admis qu'une prolongation de 3 minutes justifiée par le besoin de finaliser l'interprétation de l'œuvre ne donne lieu à aucun paiement supplémentaire.

Par dérogation, pour l'enregistrement d'œuvres nécessitant la présence de plus de 30 artistes, l'employeur a la possibilité de décider une prolongation d'un second quart d'heure supplémentaire à la durée du service ; ce second quart d'heure est rémunéré comme il est prévu à l'alinéa ci-dessus.

Tout artiste est informé dès la signature du contrat de travail de l'éventualité d'une prolongation dans les conditions prévues ci-dessus.

1.2. Engagement à la journée

La journée s'entend d'un engagement d'une durée de travail de 9 heures. Elle est coupée d'une pause repas d'au moins 1 heure et de temps de pause au moins égaux à 30 minutes.

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées isolées l'une de l'autre ou de 2 journées consécutives sur une suite de 7 jours.

L'engagement à la journée peut aussi concerner un nombre minimum de 5 journées isolées l'une de l'autre ou de 3 journées consécutives sur une suite de 7 jours. Pour ce cas spécifique, un minimum particulier figure dans la grille des salaires.

En cas d'engagement pour une seule journée isolée, il est prévu un cachet spécifique dans la grille présentée à l'article 4 du titre II.

En cas de dépassement de la durée de 9 heures dans le cadre d'une journée isolée et sans préjudice des dispositions de l'article VI. 3.1 de la convention collective de la production audiovisuelle, la journée peut être poursuivie. Elle ouvre droit à paiement des heures complémentaires réalisées sur la base du montant du cachet journalier divisé par 9. Ces heures sont majorées de 10 % pour la 10e heure et de 25 % pour la 11e.

Durée du travail

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article VI. 3 de la convention collective de la production audiovisuelle s'appliquent aux artistes musiciens.

Il est rappelé, notamment, les points suivants :

- la durée maximale journalière est de 10 heures, pouvant être portée de façon exceptionnelle à 12 heures ;
- le repos quotidien est d'une durée de 11 heures ;
- le repos hebdomadaire est de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent 11 heures de repos.

Il est précisé que le temps joué individuellement par chaque musicien ne peut excéder 7 heures par jour. Les play-back ne s'entendent pas d'un temps joué.

Pour le cas où exceptionnellement cette limite serait dépassée, notamment pour des raisons de fin d'enregistrement, dans le cadre des durées maximales de travail possible et dans la limite de 1 heure, il sera versé l'équivalent d'un demi-cachet complémentaire.

Majorations exceptionnelles

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 3122-30 du code du travail, les heures de nuit dans la production audiovisuelle sont comprises entre 24 heures et 7 heures. La réalisation d'une période de travail entraîne la majoration du cachet de 25 % si l'ensemble de la période travaillée est réalisé en heures de nuit. En cas de réalisation d'une partie seulement de la période de travail en heures de nuit, la rémunération conventionnelle du service ou de la journée est divisée par le volume d'heures défini pour un service ou une journée. La majoration est calculée sur cette base et est versée autant de fois que d'heures de nuit.

Selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail, il est possible, dans la production audiovisuelle, de déroger au travail du dimanche. Celui-ci, lorsqu'il n'est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d'un programme dans les conditions du direct ou lorsqu'il n'est pas possible de travailler un autre jour notamment du fait de la disponibilité d'un lieu ou d'une personnalité, entraîne l'application d'une majoration de 50 % du cachet.

Le travail d'un jour férié, lorsqu'il n'est pas motivé par des nécessités liées à la réalisation d'un programme dans les conditions du direct ou lorsqu'il n'est pas possible de travailler un autre jour, notamment du fait de la disponibilité d'un lieu ou d'une personnalité, entraîne le paiement d'une majoration de 100 % du cachet.

La réalisation d'un jour de travail le 1er mai entraîne le paiement d'une majoration de 100 % du cachet indépendamment des circonstances de production.

Trajet. - Transport. - Voyage

Article 4

En vigueur étendu

4.1. Trajet

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile à son lieu de travail, ou en revenir. En région parisienne, le temps de trajet est réputé normal dès lors que le lieu de travail est situé jusqu'à 50 kilomètres 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 4.2 ci-après.

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

4.2. 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.

4.3. 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. Le voyage est organisé par l'employeur.

Les heures de voyage ne sont pas du temps de travail effectif et 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.

Les heures de voyage sont indemnisées sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le cachet qui est égale à :

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : 1/10 du cachet de base pour un service de 3 heures ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 2/10 du cachet de base pour un service de 3 heures ;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 4/10 du cachet de base pour un service de 3 heures.

Sur accord des parties, l'employeur peut remplacer l'« indemnité pour heures de voyage » par un repos compensateur au moins équivalent.

Remboursement des frais

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cas où le contrat de travail mentionne un lieu de travail nécessitant un déplacement excédant le trajet entre domicile et lieu de travail habituel, l'artiste percevra des indemnités de déplacement se décomposant comme suit :

- pour les frais de voyage (train, auto ou avion) prise en charge aux frais réels par l'employeur après accord entre les parties ;
- si le salarié utilise son véhicule personnel, avec accord de son employeur et en cas d'impossibilité de prendre les transports en commun, il percevra un remboursement kilométrique calculé sur les bases publiées annuellement par les services fiscaux.

Pour les frais d'hébergement, l'employeur aura le choix entre :

- soit rembourser les frais réels après accord entre les parties ;
- soit verser une indemnité journalière conventionnelle forfaitaire minimale dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.

Instruments

Article 6

En vigueur étendu

Chaque musicien doit fournir son instrument. Le cachet de l'artiste comprend cette mise à disposition.

Lors de l'utilisation d'instruments spéciaux, spécifiques à une œuvre, ou rares, que le musicien ne possède pas, ou difficilement déplaçables, il pourra être convenu entre l'employeur et le musicien, que ceux-ci seront loués par l'employeur.

Un complément de salaire pourra être octroyé pour l'utilisation de plusieurs instruments.

Lors de l'organisation d'un voyage pour les nécessités d'un tournage, l'employeur devra assurer les frais d'acheminement des instruments qui ne peuvent pas

être considérés comme un bagage à main.

Il est de la responsabilité de l'employeur de vérifier, auprès du musicien, que l'instrument est assuré.

Rupture anticipée du contrat

Article 7

En vigueur étendu

En vertu des dispositions de l'article L. 1243-1 du code du travail et sous réserve de la période d'essai, le contrat de travail conclu entre un artiste et un employeur ne peut être rompu avant l'échéance du terme, sauf accord des parties, qu'en cas de faute grave ou de force majeure ou d'inaptitude constatée par un médecin du travail ou, par dérogation, à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée dans les conditions prévues par l'article L. 1243-2 du code du travail.

Hors faute grave de l'artiste interprète ou inaptitude constatée par un médecin du travail ou cas de force majeure, la rupture anticipée du contrat de l'artiste interprète par l'employeur ouvre droit à des dommages et intérêts d'un montant égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat conformément à l'article L. 1243-4 du code du travail. En conséquence, dans les hypothèses évoquées à l'alinéa précédent, hors cas de force majeure, l'employeur sera tenu de payer à l'artiste le salaire relatif aux prestations prévues dans le contrat de travail et pourra utiliser les prestations enregistrées moyennant le respect des dispositions du présent titre.

En cas de force majeure, il sera fait application des dispositions de l'article L. 1243-4 du code du travail.

De façon parallèle, conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail, la méconnaissance par l'artiste des stipulations rappelées au premier alinéa ci-dessus ouvre droit pour l'employeur à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Annulation d'un service ou d'une journée

Article 8

En vigueur étendu

Si un service ou une journée sont annulés à l'initiative de l'employeur, il est alloué à l'artiste une indemnité égale au montant de la rémunération fixée par le contrat de travail pour le service ou la journée correspondant.

Contrat. - Planning

Article 9

En vigueur étendu

Le contrat de travail est signé au plus tard lors de la première entrée en studio.

L'employeur fixe un planning prévisionnel de travail, exprimé en services et/ou en journées ainsi qu'un horaire de début de travail pour chaque journée.

Ce planning peut être modifié par l'employeur en fonction des nécessités de l'enregistrement, sous réserve de respecter un préavis de 24 heures. En tout état de cause, en cas de modification du planning par l'employeur, celui-ci devra tenir compte des autres engagements pris par l'artiste.

Sauf cas de force majeure, si un service ou une journée sont reportés à l'initiative de l'employeur avec un délai de prévenance inférieur à 24 heures, l'artiste percevra une indemnité égale à 30 % de la rémunération minimale fixée pour le service ou la journée correspondant.

Feuille d'émargement

Article 10

En vigueur étendu

Pour chaque journée au cours de laquelle a lieu une séance de travail, les artistes signent une feuille d'émargement faisant mention de leur présence et de la nature de leur travail respectif. Une copie leur en est remise. Un modèle de feuille d'émargement est en annexe de cet accord.

Pause repas

Article 11

En vigueur étendu

Les artistes musiciens doivent disposer d'une pause d'au moins 1 heure pour le déjeuner à prendre entre 11 heures et 15 heures et d'une pause d'au moins 1 heure pour le dîner à prendre entre 17 h 30 et 21 h 30.

Les horaires de prises de repas peuvent être décalés dans le cas d'un programme réalisé en direct ou dans les conditions du direct, ou soumis à la disponibilité particulière d'un lieu ou d'un artiste.

Services ou journées supplémentaires

Article 12

En vigueur étendu

A l'expiration de son contrat, l'artiste fera ses meilleurs efforts pour effectuer les services ou les journées de travail supplémentaires nécessaires à l'achèvement du programme audiovisuel ou du vidéogramme prévu à son contrat de travail.

Les dates sont fixées par l'employeur, compte tenu des engagements que l'artiste aurait pu contracter par ailleurs.

Le service ou la journée supplémentaires seront rémunérés sur la base du salaire prévu au contrat.

Congés payés

Article 13

En vigueur étendu

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant du présent accord sont affiliés à la caisse des congés spectacles.

Afin de permettre à chaque salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise devra s'acquitter de ses cotisations selon les taux en vigueur et délivrer les documents permettant de faire valoir les droits.

Pour l'application du second alinéa de l'article D. 7121-37 du code du travail, le salaire minimum de référence devant être pris en compte pour calculer le montant de l'indemnité journalière de congé est celui fixé pour 1 journée d'enregistrement.

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

Signataires	
Organisations patronales	SPI ; SPECT ; AFPF ; USPA.
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	SATEV 24, rue du Faubourg-Poissonnière 75010 Paris , par lettre du 12 septembre 2014 (BO n°2014-41)

Article unique

En vigueur non 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 non 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 non 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 non 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 / rechercheur	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 (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 Tapisserie / 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 spécialisé Opérateur spécial (steadicamer) (14) Cadreur (14) / OPV (5) Cadreur spécialisé 1er ass. OPV / peintre spécialisé 1er ass. OPV / peintre (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 Programmate 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)	OPS (11)	Ass. son Op. playback		Ass. son adjoint (*)

FILIÈRE		EMPLOIS DE CATÉGORIE 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. droitsdérivés	Resp. des supports	Vendeur	Ass. web / téléphone Ass. commercial		

FILIÈRE		EMPLOIS DE CATÉGORIE 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						Doublure 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.

En vigueur non 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	FILIÈRE	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	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)	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
Etalonneur / 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
Programmateur 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

[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 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. 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.

[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 régisseur adjoint sont occupés. On ne peut recruter plus de 2 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 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 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 (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 la fiction.

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
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 non 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 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.		
Supplément pour les silhouettes : 40, 40 €.		
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.		

En vigueur non 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 de 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 de 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

Signataires	
Organisations patronales	USPA ; SPI ; SPECT.
Organisations de salariés	F3C CFTD ; SNTR CGT ; SGTIF CGT ; CFTC ; CFE-CGC.
Organisations adhérentes	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 1er

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	Conseiller artistique d'émission (1)	2 245, 42	710, 54	2 700, 05
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	Pupitreux 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 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 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

Signataires	
Organisations patronales	L'AFPP ; L'USPA ; Le SPI ; Le SPECT ; Le SATEV ;
Organisations de salariés	La FNSAC CGT ; La FASAP FO ; La F3C CFTD ;
Organisations adhérentes	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

Constitution et missions du CCHSCT-PAV

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.

Fonctionnement du CCHSCT-PAV

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 œuvre les moyens nécessaires à ses missions, dans les conditions convenues par les partenaires sociaux de la production audiovisuelle.

Contribution pour l'hygiène et la sécurité

Article 3

En vigueur non étendu

Il est instauré une contribution pour l'hygiène et la sécurité dans la production audiovisuelle, assise sur la tranche 1 des rémunérations (dite T1) de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, telle que prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire. 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

Organisations et missions

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.

Financement

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.

Chapitre III Aide au paritarisme

Principe et répartition

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 % ;
- CFTC : 9 % ;
- CGT-FO : 14 % ;
- CGT : 24 % ;
- SNTPT : 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)

Financement

Article 7

En vigueur non étendu

Il est instauré une contribution pour l'aide au paritarisme dans la production audiovisuelle, assise sur la tranche 1 des rémunérations (dite T1) de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, telle que prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire. 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)

Institution et fonctionnement

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 œuvre 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.

Délégation de collecte

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'APPAV 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 ;
-   l'AFPF ;
-   l'USPA ;
- au SPI ;
- au SPECT ;
- au syndicat des agences de presse télévisées ;
-   la FNSAC CGT ;
-   la FASAP FO ;
-   la F3C CFDT.

Avenant n  5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	USPA ; SPI ; SPECT.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; F3C CFDT ; USNA CFTC ; SPIAC CGT.
Organisations adhérentes	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.

Modification du titre VIII « Maladie »

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 b n ficiar 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 « Indemnits s 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. »

Modification du titre IX « Prévoyance »

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 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. »

Reconduction de la désignation de l'organisme assureur

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)

Extension. - Date d'effet. - Durée

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.

Dépôt

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.

Veillez 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 Trétagne, 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.

Avenant n° 6 du 1er juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage

Signataires	
Organisations patronales	AFPF USPA SPI SPECT SATEV
Organisations de salariés	CFE-CGC F3C CFDT SPIAC CGT

En vigueur étendu

Le II de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production audiovisuelle, cette négociation a été engagée le 10 septembre 2015. Elle s'inscrit dans les dispositions existantes de la convention collective du 13 décembre 2006, qui a défini les premières mesures d'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la production audiovisuelle. Il est ainsi rappelé que ce contrat de travail est encadré par les dispositions suivantes :

- restriction du recours au CDD d'usage aux fonctions en rapport avec la conception, la fabrication et au contenu même des programmes (art. V. 2.1 de la convention) ;
- existence d'un formalisme contractuel (art. V. 2.2) ;
- dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée (art. V. 2.4).

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Enfin, les parties à l'accord entendent rappeler leur attachement au salariat. Le recours à des autoentrepreneurs ne peut être envisagé dès lors qu'un lien de subordination est constaté.

Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

En vigueur étendu

Les derniers débats de la commission de suivi de la convention collective ont amené les partenaires sociaux de la branche à avoir une réflexion sur la définition du champ de la convention collective, notamment pour le secteur du programme institutionnel. Ce type d'activité fait en effet partie de la branche depuis la conclusion de la convention. Mais, les partenaires sociaux éprouvent une difficulté à appréhender ce secteur, qui, du fait des évolutions des médias et des technologies notamment web, a évolué de façon notable. Le présent accord modifie le préambule et précise le champ de la convention collective afin

de mieux définir la production de programme institutionnel vis-à-vis des autres activités de l'audiovisuel et notamment de la prestation technique.

Ainsi, il a été convenu d'apporter les précisions suivantes au texte de la convention. La présente rédaction remplace le préambule et le titre Ier de la convention.

« Préambule

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 œuvre (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 ou les 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 Ier).

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. Concernant les artistes musiciens, une annexe à la présente convention a été conclue entre les partenaires sociaux afin de couvrir ces salariés.

Les artistes interprètes, à l'exception des artistes musiciens, sont couverts par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux deux champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.

Il est rappelé qu'une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels, moyennant rémunération, dans les conditions prévues par les articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Dans ce cadre, les partenaires sociaux rappellent que tout journaliste professionnel doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (idcc 1480) et ne peut pas se voir appliquer la présente convention collective.

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.

Le producteur peut être amené à concevoir des programmes pour une utilisation télévisuelle ou analogue, notamment pour une diffusion via plateforme sur internet, ou pour une utilisation à des fins institutionnelles.

Dans ce dernier cas, le producteur est le concepteur d'un programme complet, réalisé à des fins de promotion ou de meilleure connaissance du donneur d'ordre. Il doit exister entre le producteur et le donneur d'ordre un contrat de cession de droit, garantissant l'exploitation de ce programme par le donneur d'ordre. Ce programme se différencie d'un film publicitaire par sa forme et son contenu.

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 59.11A et 59.11B 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 (IDCC 3097).

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 des entreprises techniques au service de la création et de l'événement (IDCC 2717).

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 (IDCC 2412).

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 (IDCC 2770). 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, hors musicien, sont fixées par la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision. »

Titre II Formalisme du contrat à durée déterminée d'usage

En vigueur étendu

A la suite de l'annulation par la cour d'appel de Paris de l'avenant n° 2 de la convention collective, les parties signataires du présent accord ont souhaité convenir d'une nouvelle rédaction, afin de définir les mentions obligatoires du CDD d'usage. La présente rédaction remplace l'article V.2.2 de la convention.

« Article 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 quarante-huit heures suivant l'embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A défaut d'écrit et/ou du motif du contrat dans le contrat, celui-ci est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- le motif du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 (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 quand le contrat prend 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, à défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable ;
- 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 noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire et institution de prévoyance ;
- 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. »

Titre III Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

Pour être mis en conformité avec la loi, l'article V.1.2.3 est modifié comme suit :

« V.1.2.3. Indemnité de licenciement

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

Elle est calculée par tranche d'ancienneté dans l'entreprise 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 2/15e 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 1/10e de mois de salaire par année ou fraction d'année d'ancienneté au-delà de 10 ans. »

Titre IV Passage d'un CDD d'usage à un CDI

En vigueur étendu

Il est créé un article V.4 rédigé comme suit :

« Article V.4

Passage d'un CDD d'usage à un CDI

a) Conditions d'éligibilité

Dès lors qu'un salarié, employé en CDD d'usage, a réalisé au titre d'une même fonction plus de 180 jours de travail (d'au moins 7 heures) par année, constatés sur trois années civiles consécutives auprès d'une même entreprise, cette dernière devra proposer une offre d'emploi en contrat à durée indéterminée sur la même fonction.

Les périodes mentionnées ci-dessus commencent à courir à compter du 1er janvier 2017, pour les contrats conclus postérieurement à cette date.

L'offre d'emploi en CDI ne peut être pourvue qu'à condition que la fonction proposée en CDI soit la même que celle occupée durant le ou les CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à un CDDU, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre du dernier CDDU.

Lorsque le CDI succède sans interruption à plusieurs CDDU, exécutés sans interruption, le salarié conserve l'ancienneté acquise au titre des CDDU.

b) La proposition d'offre d'emploi

L'offre d'emploi doit être établie par l'employeur, par écrit, dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

L'offre d'emploi comporte notamment les mentions liées à la fonction et à la rémunération proposée.

Elle doit être adressée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propres, contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la réception ou de la présentation de l'offre pour l'accepter ou la refuser. Le salarié transmet sa réponse par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, ou par courriel permettant de définir une date certaine de réception.

L'absence de réponse dans les délais précités est assimilée à un refus de l'offre.

A défaut d'offre de la part de l'employeur, le salarié dispose de deux mois à compter de la réalisation des conditions pour solliciter par écrit une offre d'emploi

en CDI. L'employeur doit répondre à la demande par écrit dans le mois à compter de la réception de la demande d'offre d'emploi en CDI.

Dans le cadre de cette proposition d'offre d'emploi en CDI, l'employeur propose une rémunération de base au moins égale aux rémunérations de base applicables aux salariés permanents pour la même fonction et à expérience équivalente. »

Titre V Liste des fonctions ouvertes au CDD d'usage

En vigueur étendu

Les fonctions suivantes sont ouvertes au recours au CDD d'usage :

1er assistant décorateur ;
1er assistant OPV/pointeur ;
1er assistant réalisateur ;
2e assistant décorateur ;
2e assistant OPV ;
2e assistant réalisateur ;
Accessoiriste ;
Administrateur de production ;
Aide de plateau ;
Animateur ;
Animatronicien ;
Assistant d'émission ;
Assistant de postproduction ;
Assistant de production ;
Assistant de production adjoint ;
Assistant décorateur adjoint ;
Assistant lumière ;
Assistant monteur ;
Assistant monteur adjoint ;
Assistant OPV adjoint ;
Assistant réalisateur ;
Assistant régisseur adjoint ;
Assistant son ;
Assistant son adjoint ;
Assistant technique web ;
Assistant(e) réalisateur adjoint ;
Assistant(e) scripte adjointe ;
Blocker/rigger ;
Bruiteur ;
Cadreur/OPV ;
Chargé d'enquête/de recherche ;
Chargé de postproduction ;
Chargé de production ;
Chargé de sélection ;
Chauffeur ;
Chauffeur de salle ;
Chef constructeur ;
Chef costumier ;
Chef d'équipe de décor ;
Chef décorateur ;
Chef électricien ;
Chef machiniste ;
Chef maquilleur ;
Chef monteur ;
Chef OPS/ingénieur du son ;
Chef OPV ;
Coiffeur ;
Coiffeur perruquier ;
Collaborateur artistique ;
Collaborateur de sélection ;
Comptable de production ;
Concepteur web ;
Conducteur de groupe ;
Conformateur ;
Conseiller artistique d'émission ;
Conseiller technique à la réalisation ;
Constructeur de décor ;

Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur) ;
Coordinateur d'émission ;
Coordinateur de diffusion web ;
Coordinateur de production web ;
Costumier ;
Créateur de costume ;
Décorateur ;
Designer web ;
Dessinateur en décor ;
Directeur de collection/directeur de programmation ;
Directeur artistique ;
Directeur de jeux ;
Directeur de la distribution ;
Directeur de postproduction ;
Directeur de production ;
Directeur de sélection ;
Directeur des dialogues ;
Directeur photo ;
Documentaliste ;
Dresseur ;
Editeur artistique web ;
Electricien/éclairagiste ;
Electricien déco/machiniste déco ;
Enquêteur/researchiste ;
Ensemblier décorateur ;
Etalonneur ;
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager) ;
Habilleur ;
Illustrateur sonore ;
Infographiste ;
Ingénieur de la vision ;
Ingénieur de la vision adjoint ;
Intervenant ;
Machiniste ;
Maçon de décor ;
Maquilleur ;
Maquilleur et coiffeur effets spéciaux ;
Menuisier-traceur-toupilleur de décor ;
Métallier/serrurier/mécanicien de décor ;
Mixeur ;
Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) ;
Monteur ;
Opérateur de transfert et de traitement numérique ;
Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto ;
Opérateur régie vidéo ;
Opérateur spécial (steadicamer) ;
Opérateur synthétiseur ;
Opérateur web/opérateur multicam web ;
OPS ;
Peintre de décor ;
Peintre en lettres/en faux bois de décor ;
Perchiste/1er assistant son ;
Photographe de plateau ;
Préparateur de questions ;
Producteur artistique ;
Producteur exécutif ;
Programmateur artistique d'émission ;
Prothésiste ;
Pupitreux lumière ;
Réalisateur ;
Régisseur/responsable des repérages ;
Régisseur adjoint ;

Régisseur d'extérieurs ;
 Régisseur de plateau/chef de plateau ;
 Régisseur général ;
 Régulateur de stationnement ;
 Répétiteur ;
 Responsable d'enquête/de recherche ;
 Responsable de questions ;
 Responsable des enfants ;
 Rippeur ;
 Scripte ;
 Secrétaire de production ;
 Staffeur de décor ;
 Storyboarder ;
 Styliste ;
 Superviseur d'effets spéciaux ;
 Tapissier de décor ;
 Technicien de développement web ;
 Technicien instruments (backliner) ;
 Technicien truquiste ;
 Technicien vidéo ;
 Technicien vidéo web ;
 Truquiste.

Titre VI Classification et définition des fonctions

En vigueur étendu

A la suite de l'établissement d'une nouvelle liste des fonctions éligibles au CDD d'usage, les signataires de l'accord ont convenu de modifier la grille de classification des emplois de catégorie B. De plus, des définitions de fonctions ont été rédigées pour permettre de mieux circonscrire les fonctions éligibles au CDD d'usage.

Le 7e paragraphe de l'article IV.1 « Emplois » est modifié comme suit :

« Les filières sont regroupées en trois catégories :

Catégorie A : elle regroupe les filières O (administration) et P (commercial et éditions), qui sont liées à la direction et à l'organisation des entreprises ;

Catégorie B : elle regroupe les filières A à I, liées à la conception, la production et la réalisation des productions ;

Catégorie C : elle est constituée de la filière Q, qui regroupe les emplois, autres que les artistes interprètes, visibles (ou audibles) par le public. »

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
A. Contenu du programme et collaboration artistique	Directeur de jeux	I	Supervise la réalisation et la mise en œuvre d'un jeu télévisuel
	Directeur artistique	II	Assure la cohérence artistique d'un programme ou d'une série, notamment dans les éléments visuels et sonores (décors, costumes, musiques...)
	Directeur de collection/directeur de programmation	II	Assure la cohérence d'écriture, par les auteurs, d'une série d'épisodes ou d'un programme
	Directeur des dialogues	IIIB	Assure, auprès du producteur, le développement et le suivi du projet dans sa phase d'écriture
	Producteur artistique (1)	II	Supervise et garantit la qualité visuelle et artistique d'un programme, dans le respect d'un cahier des charges et d'un budget
	Directeur de sélection	I	Assure le choix des intervenants à l'image d'un programme
	Chargé de sélection	IIIA	Assure le choix des figurants ou la sélection de participants à des programmes
	Collaborateur de sélection	IV	Recherche et propose des candidats d'une émission ou d'un jeu
	Directeur de la distribution	IIIA	Recherche et propose des artistes correspondant aux rôles
	Programmateurs artistique d'émission	IIIB	Assure le choix et la programmation des invités d'une émission
	Coordinateur d'écriture (ex-script éditeur)	II	Assure, pour le compte du producteur, la coordination du travail des différents auteurs collaborant à un programme, le plus souvent une série
	Responsable d'enquête/de recherche	II	Supervise et assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Documentaliste	II	Assure la documentation nécessaire à un programme
	Conseiller artistique d'émission (2)	IIIA	Participe à la définition et suit les particularités artistiques d'un programme soutenant le propos éditorial
	Chargé d'enquête/de recherche	IIIA	Assure des travaux d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel
	Animatronicien	IIIA	Est chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques
	Illustrateur sonore	IIIA	Propose l'identité sonore d'un programme (musique et son)
	Responsable de questions	IIIA	Supervise et assure la préparation des questions d'un jeu audiovisuel
Enquêteur/researchiste	IIIB	Assure des missions d'enquête, d'illustration et de recherche en vue de la réalisation d'un programme audiovisuel	
Préparateur de questions	IV	Définit et élabore les questions d'un jeu audiovisuel	
Collaborateur artistique	IV	Contribue à l'élaboration du contenu du programme	

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
B. Costumes-décor	Créateur de costumes	II	Assure, en ayant la responsabilité artistique de l'identité visuelle des personnages, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage
	Chef costumier	IIIB	A pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à l'identité visuelle des personnages
	Styliste	IIIB	Propose les vêtements d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat des vêtements
	Costumier	IV	Met en service les costumes d'un programme audiovisuel. Il assure la logistique, la gestion des stocks, et/ou le prêt et/ou l'achat de costumes
	Habilleur	V	Assure l'entretien, la distribution et la répartition des costumes ou tenues. Il aide à l'habillage complet des artistes ou des intervenants à un programme
	Chef décorateur	II	Conçoit et réalise le décor d'un programme audiovisuel. Il peut participer au choix des lieux de tournage
	Décorateur (3)	II	Participe à la réalisation et à la conception du décor d'un programme audiovisuel. Il peut être spécialisé en peinture ou tapisserie
	Chef constructeur	IIIA	Assure la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique de décors en encadrant une équipe de construction d'un décor
	Ensemblier décorateur	IIIA	Réalise la sélection et l'agencement des meubles, objets et éléments constituant un décor
	1er assistant décorateur	IIIA	Assure la supervision de la réalisation technique du décor (plan et exécution des travaux) et le suivi des devis
	Dessinateur en décor	IIIB	Réalise les plans du décor et participe à sa conception
	2e assistant décorateur	IIIB	Réalise une ou des missions de décoration (exécution des plans ou de maquettes, gestion d'une partie des opérations de décors)
	Régisseur d'extérieurs	IIIB	Est en charge de la gestion des différents aspects d'un tournage en extérieur (repérage, mise à disposition des lieux, gestion des éléments et accessoires non décoratifs) et de la logistique liée aux décors
	Accessoiriste	IIIB	Prépare, assure l'entretien et met en place l'ensemble des accessoires et mobiliers nécessaires au tournage
	Chef d'équipe de décor	IV	Assure la coordination et l'encadrement d'une équipe de décoration
	Constructeur de décor	IV	Assure l'exécution technique et la construction d'un décor
	Menuisier-traceur-toupilleur de décor	V	Exécute la menuiserie d'éléments du décor
	Staffeur de décor	V	Exécute les travaux de moulage et de staff sur un décor
	Peintre en lettres/en faux bois de décor	V	Exécute des travaux de peinture spécialisé en graphisme et en imitation de matière
	Maçon de décor	V	Exécute des travaux simples de maçonnerie sur un décor
	Peintre de décor	V	Exécute des travaux de peinture sur un décor
	Métallier/serrurier/mécanicien de décor	V	Exécute les travaux sur les ouvrages métalliques du décor
	Tapissier de décor	V	Exécute les travaux de tapisserie et de décoration textile
	Electricien déco/machiniste déco	V	Exécute le montage et le démontage des installations électrique et de machinerie d'un décor
Rippeur	V	Exécute la manutention et le déplacement du matériel nécessaire au tournage du programme	
Assistant décorateur adjoint (4)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de décoration, en relais des assistants décorateurs	

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
C. Image	Ingénieur de la vision	II	Assure la mise en place, le réglage et l'exploitation des caméras et des équipements associés
	Ingénieur de la vision adjoint	IIIB	Assiste l'ingénieur de la vision dans ses travaux
	Monteur (5)	IIIB	Assure le montage des images et/ou des sons
	Pupitreux lumière	IIIB	Met en œuvre et assure le fonctionnement du pupitre lumière
	Technicien vidéo	IV	Assure la mise en œuvre et le fonctionnement de tout matériel servant à l'exploitation et à la postproduction audiovisuelle
	Technicien truquiste	IV	Assure les effets d'habillage, de mélange et de trucage, au cours d'un programme
	Opérateur régie-vidéo (6)	V	Assure l'exploitation d'une régie vidéo
	Opérateur magnéto ralenti/opérateur magnéto (7)	V	Assure l'exploitation et la fonction ralentie des matériels d'enregistrement et de lecture d'image et de son
	Opérateur synthétiseur (8)	V	Prépare, compose et incruste dans une image des textes et/ou des signes
	Directeur photo	I	Assure la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du programme. Il définit les ambiances lumineuses du programme et conseille dans les phases de postproduction sur la qualité de l'image
	Chef OPV (9)	II	Assure l'ensemble des opérations de prise de vue. Il participe à la gestion de la lumière et supervise la qualité de l'image et des enregistrements
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est en charge de la gestion des effets spéciaux en tournage et en postproduction
	Opérateur spécial (Steadicamer)	IIIA	Assure le mouvement et le cadrage de l'appareil de prise de vues fixé à un bras mécanique
	Cadreur/OPV (10)	IIIA	Assure le cadrage de l'image et le mouvement de la camera prédéfinis par le réalisateur, seul ou en équipe
	1er assistant OPV/pointeur	IIIA	Effectue la mise au point de l'objectif de la camera et supervise l'installation et la mise en service de l'équipement de prise de vues
	Photographe de plateau	IIIB	Réalise les photos du tournage en vue de la promotion ou de l'exploitation du programme
	Assistant lumière	IV	Collabore à la mise en place des lumières sur un plateau
	Opérateur de transfert et de traitement numérique	V	Sécurise les données numériques issues de la caméra (ou de tout système utilisé par le tournage qui génère des images) et de l'enregistreur son sur au moins deux supports numériques. Prépare les disques navettes pour le laboratoire et gère les envois de rushes au laboratoire avec la régie
2e assistant OPV	V	Assiste le premier assistant et gère les supports d'enregistrement de la caméra	
Assistant OPV adjoint (11)	VI	Assiste le premier et/ou le second assistant dans l'exécution de tâches périphériques à l'exploitation de la caméra (raccordement, câblage, gestion des combos)	
D. Plateaux et tournage	Chef électricien	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe électrique et supervise les travaux d'installation et de mise en service des équipements lumières
	Chef machiniste	IIIB	Coordonne et encadre l'équipe machinerie dans l'installation et la mise en service des équipements techniques et de prises de vues
	Conducteur de groupe	IV	Assure le fonctionnement du groupe électrogène et gère les sources d'énergie nécessaires au tournage
	Blocker/rigger (12)	IV	Assure l'installation et l'accroche en hauteur des équipements
	Electricien/éclairagiste	V	Assure le branchement et les réglages des éclairages et de leurs accessoires
	Machiniste	V	Assure le montage et le démontage des équipements techniques du tournage
	Chef maquilleur	IIIA	Assure la création du maquillage des artistes et supervise l'équipe maquillage
	Maquilleur et coiffeur effets spéciaux	IIIB	Assure la création d'effets spéciaux sur la chevelure et la peau
	Prothésiste	IIIB	Conçoit et réalise des prothèses destinées aux visages ou à une partie du corps des artistes, effectue la pose des prothèses
	Coiffeur perruquier	IV	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes et le cas échéant installe des postiches
Coiffeur	V	Assure la coiffure des artistes ou intervenants à des programmes, peut assister le coiffeur perruquier lors de la pose des postiches	
Maquilleur	V	Assure le maquillage des artistes ou intervenants à des programmes	
E. Postproduction	Chef monteur	IIIA	Donne au programme sa construction et son rythme par l'assemblage de la totalité des éléments artistiques, notamment des images et du son, en respectant le scénario ou la ligne éditoriale
	Assistant monteur	IV	Assure des travaux d'assistance et de suivi de différentes étapes de montage (préparation du travail, gestion des images et du son, relation avec le laboratoire)
	Assistant monteur adjoint (13)	VI	Est chargé de tâches simples liées au montage en collaboration avec l'assistant monteur
	Directeur de postproduction	II	Assure la coordination, le suivi et la mise en œuvre de moyens de postproduction
	Mixeur	II	Est chargé de l'enregistrement des postsynchronisations et/ou des effets sonores, réalise le mélange et la spatialisation des éléments sonores
	Chargé de postproduction	IIIA	Est chargé de superviser des tâches de postproduction, en conformité avec les budgets et les calendriers définis
	Superviseur d'effets spéciaux	IIIA	Est chargé de la gestion des différents aspects des effets spéciaux sur le tournage et/ou en postproduction
	Infographiste	IIIA	Assure la création d'effets visuels et d'images numériques fixes ou animées en vue de leur intégration dans un programme audiovisuel
	Truquiste	IIIA	Assure des trucages sonores et/ou visuels
	Etalonneur	IIIB	Assure le contrôle et la qualité de l'image sur tout support, selon des spécificités techniques et artistiques
	Conformateur	IIIB	Assure la finition du montage avec les images sources et monte les sons directs avant la mise en place des dialogues
Assistant de postproduction	IV	Réalise le suivi des tâches de postproduction	

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
F. Production	Producteur exécutif	HN	Est responsable du bon déroulement des étapes d'une production, pour le compte d'un producteur délégué
	Directeur de production	I	Est responsable de l'organisation générale, du plan de travail de production et du suivi des étapes de production, dans le respect du calendrier et du budget défini
	Dresseur	II	Gère les animaux sur une production
	Chargé de production (14)	II	Assure le suivi des phases de la production, dans le respect du budget et du calendrier défini
	Régisseur général	IIIA	Est responsable de la bonne marche de la régie et supervise la logistique du tournage. En préparation, il peut assurer des repérages et participer à la définition du plan de travail
	Administrateur de production	IIIA	Assure la gestion administrative, comptable et sociale de la production
	Chauffeur de salle	IIIB	Assure l'ambiance et l'interaction avec le public sur un programme
	Régisseur/responsable des repérages	IIIB	Assure des tâches de régie. En préparation, il participe aux repérages
	Coordinateur d'émission	IIIB	Crée le lien entre les différents corps de métiers d'un programme (artistique, éditorial et production)
	Responsable des enfants	IIIB	Surveille, prépare à leur rôle et encadre les enfants. Il peut assurer leur suivi scolaire
	Comptable de production	IV	Exécute des travaux d'administration et de comptabilité de production
	Assistant de production	IV	Assure des tâches de production et/ou d'administration d'un programme
	Régisseur adjoint	IV	Participe à l'organisation et à l'exécution des tâches de régie
	Régisseur de plateau/chef de plateau	IV	Coordonne pour la production toutes les interventions et les prestataires nécessaires à l'installation et au fonctionnement du plateau
	Secrétaire de production	V	Gère des tâches administratives pour la production
	Aide de plateau	VI	Exécute des tâches sur un plateau (par exemple : mise en place des micros, déplacement d'éléments)
	Chauffeur	VI	Assure la conduite et le convoyage de véhicule
	Assistant de production adjoint (15)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de production
	Assistant régisseur adjoint (16)	VI	Est chargé des tâches simples liées aux activités de régie
Assistant d'émission (17)	VI	Assiste et participe aux activités courantes de production	
Régulateur de stationnement	VI	Assure la disponibilité des emplacements de stationnement nécessaires à la production	
G. Réalisation	Réalisateur	HN	
	Conseiller technique à la réalisation	II	Conseille le réalisateur sur les aspects techniques de la réalisation et de la mise en scène
	1er assistant réalisateur	II	Etablit et met en œuvre le plan de travail, pour le bon déroulement du tournage des séquences du programme
	Scripte	IIIA	Assure la continuité des séquences du programme, en relation avec le réalisateur
	Assistant réalisateur (18)	IIIB	Assiste le réalisateur dans des missions techniques
	Répétiteur	IIIB	Assiste les artistes dans la répétition et l'appropriation des textes
	Storyboarder	IIIB	Réalise un storyboard, tiré du scénario, notamment dans les projets les plus complexes
	2e assistant réalisateur	IV	Assiste le 1er assistant réalisateur dans le bon déroulement du tournage des séquences
	Assistant(e) réalisateur adjoint (19)	VI	Exécute des tâches simples d'assistantat de réalisation
Assistant(e) scripte adjoint (20)	VI	Assiste le scripte dans ses tâches	
H. Son	Chef OPS/ingénieur du son	IIIA	Est responsable des enregistrements sonores et de la réalisation sonore du programme, dans le cadre d'une équipe lourde
	Mixeur (pour les directs ou les conditions du direct) (21)	IIIA	Assure le mixage et l'exploitation des moyens techniques d'enregistrement audio
	Bruiteur	IIIA	Assure l'habillage sonore du programme
	Perchiste/1er assistant son	IIIA	Installe les micros et assure la captation du son
	Technicien instruments (backliner)	IIIB	Met en service les instruments et assure leur positionnement pour un bon rendu sonore
	OPS (22)	IIIB	Réalise seul ou en équipe des opérations de prise de son dans le cadre d'une équipe légère
	Assistant son	IV	Exécute des tâches d'enregistrement sonore ou de mixage. Assure le montage des dialogues
Assistant son adjoint (23)	VI	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut également effectuer divers travaux de transfert sur tout support	

Emplois de catégorie B			
Filière	Fonctions	Niv.	Définition
I. Web	Concepteur de programme web	I	Définit la conception et l'élaboration du programme web. Est chargé de la mise en forme du contenus pour les adapter à une plateforme en ligne et de la recherche d'éléments complémentaires (illustrations, documents sonores ou vidéo)
	Coordinateur de production web	II	Gère et coordonne l'ensemble des métiers concourant à la réalisation d'une production à destination du web
	Designer web	IIIA	Est chargé de concevoir et d'exécuter le design d'une interface web
	Opérateur web/opérateur multicam web	IIIA	Assure la captation et l'assemblage avec un ou plusieurs moyens techniques du programme à destination du web
	Technicien vidéo web	V	Participe à la production du programme sur le web en apportant sa compétence technique notamment sur les nouveaux types de supports et les nouvelles technologies
	Coordinateur de diffusion web	IIIB	Définit et assure la diffusion de programme web
	Editeur artistique web	IV	Participe à la production artistique de contenus pour une plateforme de diffusion ou d'animation
	Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	V	Est chargé de la programmation, de la publication et de la diffusion des programmes web
	Assistant technique web	VI	Réalise des tâches permettant l'assemblage de différents éléments nécessaires à la fabrication du programme destiné au web
Technicien de développement web	IIIB	Est chargé de rendre opérationnelles des fonctionnalités (plug in) qui permettent la production et l'acquisition d'images grâce à un langage informatique	

(1) Emissions musicales.

(2) 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.

(3) Ne s'applique pas à la création complète de décor.

(4) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(5) Hors œuvres audiovisuelles.

(6) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(7) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(8) Le producteur ne peut recourir au CDDU pour cet emploi que s'il n'est pas propriétaire du matériel.

(9) Il n'y a pas de chef OPV en fiction.

(10) Le terme OPV est exclu pour les œuvres audiovisuelles.

(11) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(12) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

(13) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(14) Exclut la responsabilité globale de la production.

(15) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(16) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(17) Chargé sous l'autorité, d'un responsable, de la préparation artistique ou éditoriale.

(18) Exclu pour la fiction.

(19) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(20) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

(21) Exclut la responsabilité globale du son.

(22) Equipe restreinte seulement, hors fiction.

(23) Suppose que l'emploi de titulaire soit occupé.

Titre VII Productions pour le web

En vigueur étendu

Depuis la signature de la convention collective de la production audiovisuelle, le développement de nouveaux médias sur les réseaux web (internet) a été extraordinairement dynamique. L'évolution des technologies a fait émerger de nouveaux moyens et modes de production audiovisuelle, disponibles sur les réseaux numériques autres que de la télédiffusion. Ces contenus web sont actuellement disponibles sur différents supports numériques tels que les ordinateurs, les téléphones portables, les tablettes numériques. Souhaitant encadrer cette activité, les partenaires sociaux ont convenu d'introduire de nouvelles fonctions propres aux productions audiovisuelles diffusées sur ces supports.

Il est rappelé que ces nouvelles fonctions s'exercent dans le cadre d'un objet qui a pour cadre une production audiovisuelle, dont la destination est une diffusion sur des supports web ou associés. Les partenaires sociaux s'accordent pour rappeler que ces fonctions, strictement délimitées, ne peuvent servir dans un cadre ne dépendant pas du champ de la présente convention. Ainsi, les partenaires sociaux affirment que le présent accord ne vise pas à définir les fonctions ni les rémunérations de techniciens travaillant pour un programme audiovisuel destiné à une exploitation sur un réseau de télédiffusion.

Il est convenu, entre les partenaires sociaux, pour les seules fonctions de la filière web, de déroger au mode de calcul de la base mensuelle pour les CDDU d'une durée supérieure ou égale à trois mois, prévu au quatrième alinéa de l'article IV.2.1 de la convention collective.

En outre, il est ajouté à la grille de l'annexe II de la convention collective, concernant les salaires, la classification suivante :

Emploi	Filière	Niv.	Contrat à durée déterminée d'usage (CDDU)				CDI
			Salaires minimal hebdomadaire (35 heures)	Salaires minimal hebdomadaire (39 heures)	Salaires minimal mensuel (35 heures)	Salaires minimal mensuel (39 heures)	Mensuel brut (35 heures)
Concepteur de programme web	I	I	698,25	798	3 025,82	3 458,07	2 625,00
Coordinateur de production web	I	II	525,00	600	2 275,05	2 600,05	1 942,50
Opérateur web/opérateur multicam web	I	IIIA	504,00	576	2 184,05	2 496,05	1 890,00
Designer web	I	IIIA	483,00	552	2 093,05	2 392,05	1 785,00
Technicien de développement web	I	IIIB	462,00	528	2 002,04	2 288,04	1 732,50
Coordinateur de diffusion web	I	IIIB	462,00	528	2 002,04	2 288,04	1 732,50
Editeur artistique web	I	IV	446,25	510	1 933,79	2 210,04	1 680,00
Technicien vidéo web	I	V	404,25	462	1 751,79	2 002,04	1 575,00
Gestionnaire de diffusion internet (traffic manager)	I	V	404,25	462	1 751,79	2 002,04	1 575,00
Assistant technique web	I	VI	383,25	438	1 660,79	1 898,04	1 543,50

Titre VIII Dispositions finales

En vigueur étendu

A l'issue d'une période de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, un bilan sera réalisé par la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation de la convention collective. Un point particulier sera réalisé sur l'utilisation des fonctions, notamment de la filière web.

Il est convenu entre les parties que la liste des fonctions et des définitions n'est pas définitive et peut évoluer en fonction des évolutions de la profession.

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Accord du 15 février 2017 relatif à l'annexe I « Réalisateur »

Signataires	
Organisations patronales	AFPF USPA SPI SPECT SATEV
Organisations de salariés	CFE-CGC SNTPCT F3C CFDT USNA CFTC SFR CGT FORTAC FO SPIAC CGT

En vigueur étendu

La présente annexe a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur éventuelle qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur.

Définition de fonction

Article 1er

En vigueur étendu

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci. L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation lors de la préparation, des accords collectifs et de la réglementation du travail en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

Structure du contrat

Article 2

En vigueur étendu

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail. Ce contrat doit être conclu et signé par les parties avant le début de son exécution ou, en cas d'empêchement, au plus tard dans les 48 heures qui suivent ce début. Les conditions générales de ce contrat sont celles prévues par la présente annexe à la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

À défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat doit mentionner :

- le (ou les) titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du (ou des) programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du (ou des) épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
 - la (ou les) durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
 - le genre ;
 - toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
 - la première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
 - la catégorie de la réalisation, en référence au barème ;
 - le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, appliqué ;
 - le montant, la composition et la périodicité de la paie, hebdomadaire ou mensuelle,
- ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Le contrat prévoit les dates de début et de fin de l'engagement si le terme du contrat est connu de manière certaine lors de la conclusion du contrat.

Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dont les conditions ne peuvent être inférieures à celles du contrat initial.

À défaut de terme précis et lorsque le contrat prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionnera la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant ou prolongation de contrat ne peut se faire qu'à des conditions qui ne pourront être inférieures à celles du contrat initial.

En application de la définition de fonction figurant à l'article 1er, les parties déterminent d'un commun accord dans le contrat de travail le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de

travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. À défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Les dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée et de passage d'un CDD d'usage à un CDI prévues par la convention collective à laquelle le présent texte est annexé sont applicables aux réalisateurs.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Avenant n° 8 du 21 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	USPA SPI SPECT SATEV
Organisations de salariés	CGT, F3C CFDT, USNA CFTC, FORTAC FO.

En vigueur étendu

La convention collective de la production audiovisuelle prévoit des majorations de rémunération pour certaines filières de la grille de classification, en raison de situations particulières de travail. L'avenant n° 6 de la convention collective a modifié les filières de la grille de classification, sans répercuter cette modification sur les dispositions prévoyant lesdites majorations, créant un problème d'application du texte. Ces questions sont traitées par le titre Ier du présent avenant.

L'article 24 de la loi du 8 août 2016 modifie les missions des commissions paritaires de suivi existantes au sein des conventions collectives. Ainsi, pour se conformer à cette nouvelle organisation, l'article 13.7 de la convention collective de la production audiovisuelle est modifié dans le titre II du présent avenant.

Titre Ier Dispositions diverses

Modification de l'article VI.3.3 « Temps de disponibilité indemnisé »

Article 1er

En vigueur étendu

Le cinquième paragraphe de l'article VI. 3.3 est modifié comme suit :

« Le recours au temps de disponibilité indemnisé est régi par les dispositions des articles L. 3121-13 et suivants du code du travail. Il est limité aux salariés occupant les fonctions de niveau II à VI dans les filières A, B, C, D, F, G, H, I et, pour la filière O, les fonctions de : directeur technique, directeur informatique, responsable des sites web, responsable technique, informaticien, responsable d'exploitation et webmestre. »

Modification de l'article VI.8.3 « Paiement des heures supplémentaires »

Article 2

En vigueur étendu

Le quatrième cas de majoration de cet article est modifié comme suit :

« - 100 % à compter de la 13e heure supplémentaire, pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2e assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste. »

Modification de l'article VI.10 « Travail de nuit »

Article 3

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article VI. 10 est modifié comme suit :

« Les heures de travail de nuit seront alors majorées à hauteur de 25 %. Par dérogation, elles sont majorées à hauteur de 50 % pour les salariés des fonctions suivantes : dessinateur en décor, 2e assistant décorateur, régisseur d'extérieur, accessoiriste, chef d'équipe décor, constructeur de décor, menuisier-traceur-toupilleur de décor, staffeur de décor, peintre en lettre/ en faux bois de décor, maçon de décor, peintre de décor, métallier/ serrurier/ mécanicien de décor, tapissier de décor, électricien déco/ machiniste déco, rippeur, assistant décorateur adjoint, chef électricien, chef machiniste, conducteur de groupe, blocker/ rigger, électricien/ éclairagiste, machiniste. »

Modification de l'article IV.1

Article 4

En vigueur étendu

Le onzième paragraphe de l'article IV. 1 est modifié comme suit :

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

Dans le tableau des fonctions, pour la définition de fonction de réalisateur, il est précisé : « voir annexe I ».

Modification du titre Ier

Article 5

En vigueur étendu

À l'alinéa 6 du titre Ier, l'expression « et les artistes musiciens » est supprimée.

Titre II Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu

L'article XIII. 7 de la convention collective est modifié comme suit :

« Article XIII. 7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), conformément aux articles L. 2232-9 et suivants du code du travail. Elle se substitue à la précédente commission de suivi, d'interprétation et de conciliation, qui réalisait les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

XIII. 7.1. Composition et fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée des représentants de chacune des organisations de salariés représentatives dans la branche de la production audiovisuelle, d'une part, et des organisations d'employeurs représentatives dans la branche, d'autre part. Elle est présidée par un représentant des employeurs. Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

Elle se réunit au moins trois fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation représentative ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention, pour ce qui est de la mission d'interprétation. 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 une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

Un règlement intérieur précise l'organisation de la commission, et notamment les missions faisant l'objet d'une délibération. Il sera élaboré lors de la première réunion qui se tiendra à cette fin.

XIII. 7.2. Missions

XIII. 7.2.1. Représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

XIII. 7.2.2. Veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi. Pour ce faire, elle s'appuie notamment sur les travaux du CCHSCT de la production audiovisuelle.

XIII. 7.2.3. Observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production audiovisuelle. Les accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, conclus dans le champ de la présente convention sont transmis à la commission.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

XIII. 7.2.4. 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.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

XIII. 7.2.5. Conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les deux 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 deux médiateurs (un salarié et un 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. 7.2.6. Négociations collectives et suivi

La commission définit son agenda de négociation et se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations obligatoires prévues par le code du travail.

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. »

Avenant n° 10 du 20 décembre 2017 relatif à la convention de forfait

Signataires	
Organisations patronales	USPA ; SPI ; SPECT ; SATEV,
Organisations de salariés	CGT ; F3C CFDT ; USNA CFTC,

En vigueur étendu

Une entreprise de la branche de la production audiovisuelle s'est vu contester le recours au forfait sans référence horaire pour la fonction de producteur (catégorie hors niveau) par l'inspection du travail, au motif que celui-ci n'était pas un cadre dirigeant participant à la direction de l'entreprise.

Cette position remet en cause la capacité de conclure avec certains salariés de catégorie I ou HN des conventions de forfait sans référence horaire, alors que dans le même temps cette catégorie n'a pas accès au forfait jours du fait de la rédaction de la convention collective.

Le titre 1er du présent avenant vise à réserver la conclusion de forfait sans référence horaire aux seuls cadres dirigeants, participant à la direction de l'entreprise et à ouvrir la conclusion de forfait en jours aux salariés de catégorie I et HN.

Le titre 2 du présent avenant vise à rendre plus efficiente la règle d'indemnisation des jours fériés chômés, suite à des interprétations divergentes du texte. Il est aussi prévu de prendre en compte les améliorations intervenues par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 sur les congés pour événements familiaux.

Titre 1er Convention de forfait

Convention de forfait en heures

Article 1er

En vigueur étendu

A. - Salariés visés

L'avant-dernière phrase de l'article VI. 7.1.1 est modifiée comme suit :

« Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II et IIIA. »

B. - Régime juridique

À la fin de l'article VI. 7.1.2, il est ajouté les paragraphes suivants :

« Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre d'heures travaillées dans l'année ;
- les modalités de décomptes des heures travaillées et de prises des jours de repos ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences. »

Convention de forfait en jours

Article 2

En vigueur étendu

A. - Salariés visés

L'avant-dernière phrase de l'article VI. 7.2.1 est modifiée comme suit :

« Cette possibilité est cependant réservée aux salariés des catégories A et B des niveaux HN, I, II, IIIA et IIIB. »

B. - Régime juridique

Le dernier paragraphe de l'article VI. 7.2.2 est rédigé comme suit :

« Chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jour bénéficie au moins une fois 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 ;
- l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ;
- sa rémunération ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise. »

À la fin de l'article VI. 7.2.2, il est ajouté les deux paragraphes suivants.

« Il est rédigé, dans le contrat de travail de l'intéressé, une convention déterminant :

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- les modalités de décomptes des jours travaillés et de prises des jours de repos ;
- la rémunération ;
- l'incidence des absences ;
- la possibilité de réaliser des jours supplémentaires de travail au-delà du forfait annuel et leur modalité de rémunération.

À défaut de disposition prévue dans l'accord ou la charte de l'entreprise conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, la convention de forfait fixe les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion des outils numériques mis à sa disposition par l'employeur pour l'exercice de sa mission, dès lors qu'il est dans une période de repos journalière ou hebdomadaire, ou en période de congés. »

Convention de forfait sans référence horaire

Article 3

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article VI. 7.3.1 est modifié comme suit :

« Les conventions de forfait sans référence horaire peuvent être conclues uniquement pour les cadres réunissant les conditions cumulatives suivantes :

- participation effective à la direction de l'entreprise ;
- responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps ;
- habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome ;
- rémunérations parmi les plus élevées de l'entreprise ou de l'établissement ;
- fonction relevant du niveau I ou HN de la catégorie A. »

Le second paragraphe de l'article VI. 7.3.1 est supprimé.

Modifications de la numérotation des articles du code du travail

Article 4

En vigueur étendu

Au sein de l'article VI. 7.1.3, la référence à l'article L 212-5-1 est remplacée par la référence à l'article L. 3121-33 du code du travail.

Au sein de l'article VI. 7.2.2, la référence aux articles L 212-1 et L 212-7 alinéa 2 est remplacée par la référence aux articles L. 3121-18, L. 3121-20, L. 3121-22 et L. 3121-27 du code du travail.

Au sein de l'article VI. 7.3.2, la référence aux articles L. 223-1 et suivants du code du travail est remplacée par la référence aux articles L. 3141-1 et suivants du code du travail.

Titre II Jours fériés chômés et congés pour événements familiaux

Article 1er

En vigueur étendu

Précision sur l'indemnisation des jours fériés chômés :

À l'article VII. 2.2 de la convention collective, le 2e paragraphe est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous CDDU, lorsqu'un jour férié chômé, qui n'est ni un samedi ni un dimanche, est compris dans une période couverte par un contrat de travail d'une durée supérieure à 10 jours de travail effectif, ce jour est rémunéré (sans majoration pour jour férié). »

Congés exceptionnels

Article 2

En vigueur étendu

À l'article VII. 3.1, le nombre de jours de congés, sans condition d'ancienneté, est modifié comme suit :

« - décès conjoint, concubin ou partenaire d'un Pacs : 3 jours ouvrés ;

- décès d'un enfant : 5 jours
- décès d'un parent : père, mère, frère, sœur, belle-mère, beau-père : 3 jours ouvrés. »

Il est ajouté à cet article le cas suivant :

« - survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ».

À l'article VII. 3.2, le nombre de jours de congés, sous condition d'ancienneté, est modifié comme suit :

« - décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un Pacs : 1 jour ouvré supplémentaire ».

Les jours de congés sans condition d'ancienneté étant augmentés, les jours de congés supplémentaires prévus en cas de décès d'un enfant ou d'un père ou d'une mère sont supprimés.

Congé pour enfant malade

Article 3

En vigueur étendu

À l'article VII. 4, le premier paragraphe est modifié comme suit :

« En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, ou en raison du handicap, constatés 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. »

Maladie grave

Article 4

En vigueur étendu

À la suite de l'article VII. 5, il est ajouté un article VII. 6 rédigé comme suit :

« Article VII. 6

Maladie grave

Conformément à l'article L. 1226-5 du code du travail, tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé. »

Modification de la numérotation des articles du code du travail

Article 5

En vigueur étendu

Au titre VII, les numéros d'articles du code du travail sont modifiés comme suit :

Ancienne numérotation	Nouvelle numérotation
Article L. 223-7	Articles L. 3141-17 et suivants
Article L. 222-1	Article L. 3133-1
Article L. 222-1-1	Article L. 3133-2
Article L. 212-16	Articles L. 3133-7 et suivants
Articles L. 122-25 et suivants	Articles L. 1225-1 et suivants
Article L. 122-26-3	Article L. 1225-45

À l'article VII. 1.1, le terme « DIF » est remplacé par « CPF ».

Avenant n° 12 du 30 septembre 2019 relatif à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	USPA ; SPI ; SPECT ; SATEV,
Organisations de salariés	SNTPTCT ; F3C CFDT ; USNA CFTC,

En vigueur non étendu

À la suite de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO de retraite complémentaire, la CPPNI de la branche de la production audiovisuelle modifie l'assiette de la cotisation dédiée à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme de la branche.

Hygiène, sécurité et aide au paritarisme

Article 1er

En vigueur non étendu

Aux articles 3 et 7 de l'accord collectif du 22 février 2010 relatif à l'hygiène et la sécurité et à l'aide au paritarisme (annexé à la convention collective de la production audiovisuelle), les mots « assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO » sont remplacés par les mots suivants : « assise sur la tranche 1 des rémunérations (dite T1) de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, telle que prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire ».

Dispositions finales

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er octobre 2019.

Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007

Signataires	
Organisations patronales	L'AFPF ; Le SPECT ; L'USPA,

Signataires

Organisations de salariés

La F3C-CFDT ;
La CFE-CGC ;
Le SGTIF-CGT ;
La SNTR-CGT,

En vigueur non étendu

1. 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 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.)

Signataires	
Organisations patronales	AFPF ; USPA.
Organisations de salariés	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
			Salaires minimal hebdomadaire (35 h)	Salaires minimal hebdomadaire (39 h)	Salaires minimal mensuel (35 h)	Salaires minimal mensuel (39 h)	Mensuel brut (35 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	FILIERE	NIVEAU	CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE (CDDU)				CDI Mensuel brut (35 h)
			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	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

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

Signataires	
Organisations patronales	AFFP ; USPA ; SPI.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; F3C CFDT ; USNA CFTC.

Revalorisation des minima

Article 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 III B ;

+ 1 % pour les salariés sous CDD d'usage des niveaux III A, 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		III A	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		III B	701,00	801,14	155,78	178,03	2 663,80	3 044,35	2 344,13	
Enquêteur / recherchiste			682,85	780,40	151,74	173,42	2 594,83	2 965,52	1 917,93	
Préparateur de questions			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)	III B		794,74	908,28	176,61	201,84	3 020,02	3 451,46	1 917,93	
Styliste			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)	IV		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
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	III A	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)	III B	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		IV	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	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	C	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			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			401,33	458,66	89,18	101,92	1 853,37	2 118,14	1 435,00
Ingénieur de la vision			II	1 167,98	1 334,84	259,55	296,63	4 438,34	5 072,39
Etalonneur / opérateur de voies	E	III B	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		1 090,34	1 246,10	242,30	276,91	4 143,27	4 735,17	2 344,13	
Opérateur spécial (steadicamer) spécialisé	III A	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		III B	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	V	802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22	1 598,27	
2e assistant OPV (24)		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	III B	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		V	721,54	824,61	160,34	183,25	2 741,84	3 133,54	1 523,69
Machiniste	721,54		824,61	160,34	183,25	2 741,84	3 133,54	1 523,69	
Chef maquilleur spécialisé	I	III A	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		III B	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	III A	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)			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		IIIB	870,81	995,21	193,51	221,16	3 309,09	3 781,81	2 237,58	
Etalonneur			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		IV	793,69	907,08	176,38	201,57	3 016,03	3 446,89	1 811,38	
Assistant de post-production			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	2 930,16	
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)	IIIB		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	IIIB		731,03	835,46	162,45	185,66	2 777,91	3 174,75	2 290,33	
Régisseur / responsable des repérages spécialisé			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			L	IV	802,06	916,64	178,23	203,70	3 047,82	3 483,22
Comptable de production (24)	667,15				762,46	148,26	169,44	2 535,18	2 897,34	1 917,93
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	V	572,00		653,71	127,11	145,27	2 173,58	2 484,10	1 811,38	
Secrétaire de production spécialisé		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		HN							
Conseiller technique à la réalisation	M	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
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 VI		634,75	725,42	141,05	161,21	2 412,03	2 756,61	1 704,83
Opérateur playback			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 œuvre, 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 œuvres 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 œuvres 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.

Avenant n° 7 du 30 septembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2016

Signataires	
Organisations patronales	AFPF USPA SPECT SATEV
Organisations de salariés	CFE-CGC F3C CFDT USNA CFTC SPIAC CGT

Revalorisation des minima

Article unique

En vigueur étendu

Il est convenu, à compter du 1er octobre 2016, entre les partenaires sociaux de réévaluer les minima de + 0,5 % pour l'ensemble des grilles et des niveaux de la convention collective.

Avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er août 2017

Signataires	
Organisations patronales	USPA SPECT
Organisations de salariés	F3C CFDT USNA CFTC SPIAC CGT

Revalorisation des minima

Article unique

En vigueur non étendu

Il est convenu, à compter du 1er août 2017, entre les partenaires sociaux de réévaluer les minima de + 0,5 % pour l'ensemble des grilles et des niveaux de la convention collective.

Les minima des niveaux V et VI sont portés, au minimum, à 1 500 € mensuels (salarié en CDI pour 35 heures hebdomadaires).

Avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2019

Signataires	
Organisations patronales	USPA ; SPI ; SPECT ; SATEV,
Organisations de salariés	CGT ; F3C CFDT ; USNA CFTC,

En vigueur non étendu

La CPPNI de la branche de la production audiovisuelle s'est réunie à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Revalorisation des salaires minima

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dispositions finales

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord entre en vigueur au 1er octobre 2019.

Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC).
Organisations de salariés	F3C CFDT ; 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 sur le travail reclassement, mutation, organisation des secours ou sur l'homme : soins d'urgence, soins infirmiers...

Article 1er

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 complètera 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.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

Organisations patronales

SPHR ;
 FPDF ;
 FNCF ;
 SNEP ;
 CDF ;
 FNPS ;
 FFAP ;
 SPQR ;
 SPQD ;
 SNE ;
 AACC ;
 SNES ;
 CSDEM ;
 SYNDEAC ;
 AFPF ;
 SNDLL ;
 USPA ;
 SIRT ;
 CNRA ;
 SNECAC ;
 SPFA ;
 SRGP ;
 SYNPAE ;
 FNAPPI ;
 FICAM ;
 SNSP ;
 CoSMoS ;
 SCMF ;
 ACCeS ;
 FESAC ;
 GREPP ;
 SPI ;
 UDECAM ;
 PRODIS ;
 SNRC ;
 SDD ;
 API ;
 STP ;
 ARENES ;
 SNRL ;
 SMA ;
 TLSP ;
 SPECT ;
 SPQN ;
 SYNAM ;
 PROFEDIM ;
 SATEV ;
 SPIIL ;
 SEPM ;
 SMSP ;
 Forces musicales ;
 UPC ;
 FSICPA ;
 UMSP ;
 SCENES ;
 SYNTIP ;
 FRAAP ;
 SRN ;
 CSLMF,

Organisations de salariés

SNTPCT ;
 SNJ ;
 SUD culture ;
 CGT CSD ;
 UNSA spectacle ;
 Médias 2000 CFE-CGC ;
 SNJ CGT ;
 FNASS ;
 SAMUP ;
 FEC FO ;
 FCCS CFE-CGC ;
 FILPAC CGT ;
 FNSAC CGT ;
 FASAP FO ;
 INOVA CFE-CGC ;
 SNELD CFE-CGC ;
 FPT CFTC ;
 CGT-FO livre ;
 SPEP CFE-CGC ;
 CFTC communication,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° I du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques,

frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;

- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;
- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;
- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats

consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;
- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d) :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;
- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;
- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;
- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;
- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;
- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;
- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;
- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de

l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan

d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;
- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
- radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
- édition phonographique (IDCC 2770) ;
- édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
- chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
- journalistes (IDCC 1480).

Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :

- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
- entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
- entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).

Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :

- journalistes (IDCC 1480) ;
- ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
- employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
- employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
- ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
- presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;

- encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
- employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
- ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
- cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
- employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
- cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
- employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
- employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
- portage de presse (IDCC 2683) ;
- éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).

Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :

- édition (IDCC 2121).

Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :

- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).

Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :

- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).

Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :

- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
- cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
- exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).

Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :

- sport (IDCC 2511) ;
- espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
- casinos (IDCC 2257).

Agence de mannequins (NAF 7810Z) :

- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication représentée par	
	Association des casinos indépendants français représenté par	
Casinos de France	Casinos de France représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif représenté par	
FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	

FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	
SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT	
	représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT	
	représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT	
	représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services	
	représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms	
	représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC	
	représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC	
	représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC	
	représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias	
	représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA)	
	représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC	
	représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre	
	représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO	
	représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO	
	représentée par	
		Signatures
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs	
	représentée par	
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision	
	représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication	
	représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques	
	représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	
	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	Signatures
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	

FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux
5586	SACEM

Textes parus au JORF

Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2011-03-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'accord du 22 février 2010 relatif à l'hygiène et la sécurité et à l'aide au paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion des termes : « validée par les deux collèges » au dernier alinéa de l'article 5 du chapitre 2 et au dernier alinéa de l'article 6 du chapitre 3, 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.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/34, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2014-12-04

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'avenant n° 5 du 31 mai 2013, relatif à la maladie et à la prévoyance, à la convention collective nationale susvisée.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 7 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2017-04-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations du travail entre les musiciens et les producteurs audiovisuels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 3 est étendu sous réserve que l'article vise soit le travail de nuit sans travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-5, soit en tant qu'il a vocation à s'appliquer à des travailleurs de nuit, sous réserve du respect des articles L. 3122-15 et L. 3122-9.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015-51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'avenant n° 7 du 30 septembre 2016 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée 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, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 avril 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017-5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2017-12-27

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif à la revalorisation des salaires minima, à la convention collective nationale susvisée 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, 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.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, les dispositions de l'avenant précité sont étendues sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte, lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 19 décembre 2017.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017-38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017

Paru au JORF du 2018-02-16

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 2, conclu le 11 juillet 2017 (BOCC 2017/39), à l'accord paritaire national relatif à l'actualisation du RNQSA et du RNCSA, conclu dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au RNCSA et au RNQSA pour le 2e semestre 2017, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/39), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2018, conclu le 27 juin 2017 (BOCC 2017/35), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147), les dispositions de l'avenant n° 71 relatif au régime de prévoyance, conclu le 9 mars 2017 (BOCC 2017/27), à ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423), les dispositions de l'avenant n° 55 relatif au positionnement des certificats de qualification professionnelle mécanicien nautique, formateur en permis plaisance, personnel de bord et peintre nautique, conclu le 28 juin 2017 (BOCC 2017/38), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292), les dispositions de :

- l'accord relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le Compte Personnel de Formation, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord relatif aux jours de congés pour événements familiaux, conclu le 21 juin 2017 (BOCC 2017/41), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642), les dispositions de l'accord d'étape relatif à l'annexe 1 « réalisateurs », conclu le 15 février 2017 (BOCC 2017/19), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 117 modifiant les dispositions relatives à la commission nationale de négociation, conclu le 1er juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 118 relatif au travail à temps partiel (chapitre 4), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective ;
- l'avenant n° 120 relatif au travail à temps partiel (chapitre 12), conclu le 15 juin 2017 (BOCC 2017/36), à ladite convention collective.

Article 7

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 8

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe

ANNEXE

Article 1er

Convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090).

Article 2

Convention collective du personnel des cabinets médicaux du 14 octobre 1981 (n° 1147).

Article 3

Convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979 (n° 1423).

Article 4

Convention collective nationale de la plasturgie du 1er juillet 1960 (n° 292).

Article 5

Convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (n° 2642).

Article 6

Convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511).

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Fait le 5 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2018-02-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'avenant n° 8 du 21 juin 2017 relatif à diverses mises à jour du texte et à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 2 de l'article XIII. 7. 2. 6. « Négociations collectives et suivi » de la convention tel qu'il résulte de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République Française.

Fait le 15 février 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2018-12-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de l'avenant n° 10 du 20 décembre 2017 relatif à la convention de forfait, à la convention collective susvisée.

Le treizième alinéa du nouvel article VI.7.1.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le sixième alinéa de l'article 1B est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir les modalités de régularisation de la rémunération du salarié qui part en cours de période selon qu'il a, ou non, effectué le nombre exact d'heures de travail auquel correspond son forfait recalculé sur la période incomplète, ou encore les modalités de décompte des heures déduites de la rémunération en cas d'absence non rémunérée.

Le vingt-cinquième alinéa du nouvel article VI.7.2.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le onzième alinéa de l'article 2B est étendu sous réserve que le document mensuel de contrôle des jours travaillés et non travaillés mentionné à l'article VI.7.2.2 soit rempli sous la responsabilité de l'employeur, en application du principe de contrôle, par l'employeur, de la charge de travail du salarié, posé par l'article L. 3121-60 du code du travail.

Le vingt-septième alinéa du nouvel article VI.7.2.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le treizième alinéa de l'article 2B est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail.

A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

Le vingt-huitième alinéa du nouvel article VI.7.2.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le quatorzième alinéa de l'article 2B est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3121-59 du code du travail en application duquel l'avenant à la convention individuelle de forfait par lequel le salarié et l'employeur conviennent du dépassement du forfait ne vaut que pour l'année en cours.

Le vingt-neuvième alinéa de l'article VI.7.2.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le quinzième alinéa de l'article 2 B est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2242-8 du code du travail soit entendue comme étant la référence à l'article L. 2242-17 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017.

Le premier alinéa de l'article VII.3.2 de la convention collective susvisée tel que modifié par le septième alinéa de l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail, par l'exclusion de la condition d'ancienneté ou du jour supplémentaire en cas de décès du conjoint, concubin ou du partenaire d'un PACS.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion

Paru au JORF du 2019-04-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 22 décembre 2006 relatif aux conditions de travail des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, conclu dans le secteur de la télédiffusion, les dispositions de l'accord du 19 septembre 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de l'accord national professionnel susvisé.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 16 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/51, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)

Paru au JORF du 2020-02-25

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les stipulations de l'avenant n° 6 du 1er juillet 2016 relatif aux contrats à durée déterminée d'usage et à l'indemnisation de licenciement, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche devra faire de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

L'avenant 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, 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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2016/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)

Date du texte : 2014-06-10

Publié au BOCC N° : 20140030

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) Syndicat des télévisions privées (STP) (FESAC) Syndicat du cirque de création (SCC) (FESAC) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FESAC)
Organisations de salariés	Confédération générale du travail - force ouvrière (CGT FO) (CGT-FO) Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) (CGT-FO) Confédération française de l'encadrement - confédération générale des cadres (CFE CGC) (CGT-FO) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (CGT-FO)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPP) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)

Signataires

Organisations patronales

Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF)
 Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF)
 Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF)
 Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF)
 Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF)
 Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF)
 Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF)
 Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF)
 Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF)
 Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF)
 Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDM) (FNCF)
 Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF)
 Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF)
 Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF)
 Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF)
 Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF)
 Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRT (FNCF)
 Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF)
 Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (SNELAC) (FNCF)
 Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF)
 Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF)
 Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF)
 Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF)
 Fédération audiovisuelle multimédia (FICAM) (FNCF)
 Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF)
 Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF)
 Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF)
 Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF)
 Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF)
 Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF)
 Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF)
 Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF)
 Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF)
 Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF)
 Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF)
 Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF)
 Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF)
 Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF)
 Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF)
 Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF)
 Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF)
 Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF)
 Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF)
 Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF)
 Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF)
 Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF)
 Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF)
 Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF)
 Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF)
 Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF)
 Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018)

Date du texte : 2018-09-19

Publié au BOCC N° : 20180051

Signataires	
Organisations patronales	Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS) (ACCeS) Syndicat des télévisions privées (STP) (ACCeS) Union des télévisions locales de service public (TLSP ex UTLC) (ACCeS)
Organisations de salariés	Syndicat national de radiodiffusion et de télévision (SNRT-CGT) (SNRT CGT) Syndicat National FO Radio Télédiffusion (SNFORT) (SNRT CGT) Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (SNRT CGT) Union des syndicats nationaux de l'audiovisuel (USNA CFTC) (SNRT CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 11 modificat° articulat° niveaux negociat° (19 décembre 2018)

Date du texte : 2018-12-19

Publié au BOCC N° : 20190029

Signataires	
Organisations patronales	Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (USPA) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (USPA) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (USPA) Syndicat des agences de presse audiovisuelles (USPA)
Organisations de salariés	Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (F3C CFDT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord salaires minima a compter du 01/08/2019 (19 juillet 2019)

Date du texte : 2019-07-19

Publié au BOCC N° : 20190045

Signataires	
Organisations patronales	Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCeS) (ACCeS) Syndicat des télévisions privées (STP) (ACCeS)
Organisations de salariés	Syndicat national de radiodiffusion et de télévision (SNRT-CGT) (SNRT CGT) La fédération Médias 2000 CFE-CGC (SNRT CGT) Syndicat National FO Radio Télédiffusion (SNFORT) (SNRT CGT) Fédération communication, conseil et culture (F3C CFDT) (SNRT CGT)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AFPF	Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
AV	Audio-visuel
BO	Bulletin officiel
BTS	Brevet de technicien supérieur
CCHSCT-PAV	Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail « production audiovisuelle »
CDD	Contrat à durée déterminée
CDDU	Contrat à durée déterminée dit d'usage
CDI	Contrat à durée indéterminée
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFE	Confédération française de l'encadrement
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHCST	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CMB	Centre médical de la Bourse
CPF	Compte personnel de formation
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
DHF	Dépenses horaires françaises
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
ETP	Employé en équivalent temps plein
FASAP	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse
FESAC	Fédération des syndicats patronaux des entreprises de musique, de l'audiovisuel et du cinéma
FNSAC	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle
FO	Force ouvrière
HN	Hors niveau
HT	Hors taxes
IAD	Invalidité absolue et définitive
IDCC	Identifiant de convention collective
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
IPRP	Intervenants en prévention des risques professionnels
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
JRTT	Jours de réduction du temps de travail
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OBSTATS	Observatoire de la santé au travail des artistes et techniciens du spectacle
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPS	Opérateur de prise de son
OPV	Opérateur de prise de vue
PACS	Pacte civil de solidarité
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles
SGTIF	Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film
SIST	Services interentreprises de santé au travail
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNTPCT	Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision
SNTR	Syndicat de producteurs et créateurs d'émissions de télévision
SPECT	Syndicat de producteurs et créateurs d'émissions de télévision.
SPI	syndicat des producteurs indépendants
SST	Sauveteur-secouriste du travail
USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VIII.3	29
	Accident du travail et maladie professionnelle (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VIII.3	29
	Modification du titre VIII « Maladie » (Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance)	Article 1er	55
Arrêt de travail, Maladie	Dispositions générales (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VIII.1	28
	Maladie et accident non professionnels (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VIII.2	28
Champ d'application	Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)		1
Chômage partiel	Dispositions relatives à l'organisation collective du travail (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VI.6	21
Congés annuels	Congés payés annuels (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VII.1	27
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VII.3	27
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VII.3	27
Maternité, Adoption	Congés maternité, paternité et adoption (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VII.5	28
	Congés maternité, paternité et adoption (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article VII.5	28
Période d'essai	Contrat à durée déterminée d'usage (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article V.2	18
	Contrat de travail à durée indéterminée (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article V.1	17
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Contrat à durée déterminée d'usage (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article V.2	18
	Titre V : Contrats de travail (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)		17
Prime, Gratification, Treizieme mois	ANNEXES (Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006)	Article Annexe IV	35
Salaires	Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		74
	Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		75
	Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		78
	Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 (Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008)		80
	Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007 (Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007)		72
	Annexe (Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012)		81
	Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective (Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective)	Article 15	51
	Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective (Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective)	Article 16	52
	Revalorisation des minima (Avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er août 2017)	Article unique	87
	Revalorisation des salaires minima (Avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2019)	Article 1er	87
	Titre VII Productions pour le web (Avenant n° 6 du 1er juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage)		66
	Visite médicale	Article unique (Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses)	
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	89
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	89
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	89
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	89
Suivi médical professionnel et individuel des intermittents du spectacle (Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle)		Article 3	89

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2006-12-13	Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006	1
2007-06-26	Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007	71
2007-11-15	Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses	41
2008-07-02	Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008	73
2008-07-23	Adhésion par lettre du 23 juillet 2008 de l'USNA-CFTC à la convention collective de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006	49
2008-12-15	Avenant n° 3 du 15 décembre 2008 modifiant des articles de la convention collective	49
2009-06-29	Accord du 29 juin 2009 relatif à la santé au travail des intermittents du spectacle	88
2010-02-22	Accord du 22 février 2010 relatif au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au paritarisme	52
2010-10-06	Adhésion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC à l'accord du 22 février 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme	54
2011-03-25	Arrêté du 23 mars 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-1
2012-07-03	Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012	81
2013-05-31	Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif à la maladie et à la prévoyance	55
2014-06-10	Accord collectif national interprofessionnel relatif à l'aménagement du travail à temps partiel pour les salariés des entreprises du spectacle vivant et enregistré (10 juin 2014)	NV-1
2014-09-12	Adhésion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV à la convention	57
2014-12-04	Arrêté du 13 novembre 2014 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-1
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2015-09-08	Adhésion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPT à la convention	57
2015-09-16	Annexe - Accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels	36
2016-07-01	Avenant n° 6 du 1er juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage	57
2016-09-30	Avenant n° 7 du 30 septembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2016	87
2017-02-15	Accord du 15 février 2017 relatif à l'annexe I « Réalisateur »	67
2017-04-19	Arrêté du 7 avril 2017 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-1
2017-04-30	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-2
2017-05-03	Arrêté du 28 avril 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-2
2017-06-21	Avenant n° 8 du 21 juin 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	68
2017-07-07	Avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er août 2017	87
2017-12-20	Avenant n° 10 du 20 décembre 2017 relatif à la convention de forfait	69
2017-12-27	Arrêté du 19 décembre 2017 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-2
2018-02-16	Arrêté du 5 février 2018 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 21 décembre 2017	JO-2
2018-02-21	Arrêté du 15 février 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-3
2018-09-19	Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018)	NV-3
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	92
2018-12-19	Avenant n° 11 modificat° articulat° niveaux negociat° (19 décembre 2018)	NV-3
2018-12-30	Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-4
2019-04-24	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion	JO-4
2019-04-25	Arrêté du 16 avril 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre d'un accord national professionnel conclu dans le secteur de la télédiffusion	JO-4
2019-07-19	Accord salaires minima a compter du 01/08/2019 (19 juillet 2019)	NV-3
2019-09-30	Avenant n° 12 du 30 septembre 2019 relatif à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme	71
2019-10-04	Avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2019	87
2020-02-25	Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production audiovisuelle (n° 2642)	JO-5

Index alphabétique

1

- 1. Objet et denomination 94
- 10. Loi applicable et reglement des differends 97
- 11. Interpretation 97
- 12. Commission de suivi 97
- 13. Clause de revoyure 97
- 14. Effet 98
- 15. Revision 98
- 16. Denonciation 98
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 98
- 18. Agrement et extension 98

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 94

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 94

4

- 4. Missions 94

5

- 5. Dispositions financieres 95

6

- 6. Gouvernance 95

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 97

8

- 8. Devolution 97

9

- 9. Duree et entree en vigueur 97

A

Accord collectif national interprofessionnel relatif a l'aménagement du travail a temps partiel pour les salaries des entreprises du spectacle vivant et enregistre (10 juin 2014) NV-1

Accord du 15 fevrier 2017 relatif a l'annexe I « Realisateurs » 67

Accord du 2 juillet 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 73

Accord du 22 fevrier 2010 relatif au comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail et au paritarisme 52

Accord du 26 juin 2007 relatif aux salaires au 1er juillet 2007 71

Accord du 29 juin 2009 relatif a la sante au travail des intermittents du spectacle 88

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 92

Accord salaires minima a compter du 01/08/2019 (19 juillet 2019) NV-3

Accord salaires minima au 01/10/2018 (19 septembre 2018) NV-3

Activites couvertes 36

Adhesion de l'USNA CFTC a l'accord du 22 fevrier 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme 54

Adhesion de l'USNA-CFTC a la convention collective de la production audiovisuelle du 13 decembre 2006 49

Adhesion du SATEV a la convention 57

Adhesion du SNTPCT a la convention 57

Adhesion par lettre du 12 septembre 2014 du SATEV a la convention 57

Adhesion par lettre du 23 juillet 2008 de l'USNA-CFTC a la convention collective de la production audiovisuelle du 13 decembre 2006 49

Adhesion par lettre du 6 octobre 2010 de l'USNA CFTC a l'accord du 22 fevrier 2010 relatif au CHSCT et au paritarisme 54

Adhesion par lettre du 8 septembre 2015 du SNTPCT a la convention 57

AFDAS (OPCO) 92

Agrement et extension 98

Aide au paritarisme 54

Annexe 81, 91

Annexe - Accord du 16 septembre 2015 relatif aux relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels 36

Annexe I « Realisateurs » 67

Annexe III - Comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail et au paritarisme 52

Annexes 98

ANNEXES 34

Annulation d'un service ou d'une journee 41

Article unique 42

Artistes vises par le present accord 36

Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV) 54

Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1

Avenant n° 10 du 20 decembre 2017 relatif a la convention de forfait 69

Avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2019 87

Avenant n° 11 modificat° articulat° niveaux negociat° (19 decembre 2018) NV-3

Avenant n° 12 du 30 septembre 2019 relatif a l'hygiene, la securite et l'aide au paritarisme 71

Avenant n° 2 du 15 novembre 2007 relatif aux salaires et portant modifications diverses 41

Avenant n° 3 du 15 decembre 2008 modifiant des articles de la convention collective 49

Avenant n° 4 du 3 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012 81

Avenant n° 5 du 31 mai 2013 relatif a la maladie et a la prevoyance 55

Avenant n° 6 du 1er juillet 2016 modifiant le champ d'application de la convention collective et les dispositions du CDD d'usage 57

Avenant n° 7 du 30 septembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er octobre 2016 87
Avenant n° 8 du 21 juin 2017 relatif a la mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 68
Avenant n° 9 du 7 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1er aout 2017 87

C

Cachet de base 38
Champ d'application de l'accord 36
Champ de la convention collective de la production audiovisuelle 1, 57, 58
Chapitre Ier Comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail dans la production audiovisuelle 53
Chapitre II Delegates de branche 53
Chapitre III Aide au paritarisme 54
Chapitre IV Association pour le paritarisme dans la branche de la production audiovisuelle (APPAV) 54
Chapitre V Integration dans la convention collective 54
Classification et definition des fonctions 62
Clause de revoyure 97
Comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail dans la production audiovisuelle 53
Comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail et au paritarisme (Annexe III - Comite central d'hygiene, de securite et des conditions de travail et au paritarisme) 52
Commission de suivi 97
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation 68
Conditions de travail 39
Conge pour enfant malade 71
Conges 27
Conges exceptionnels 70
Conges payes 41
Constitution et missions du CCHSCT-PAV 53
Contrat. - Planning 41
Contrats de travail 17
Contribution pour l'hygiene et la securite 53
Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 decembre 2006 1
Convention collective nationale du 13 decembre 2006 1
Convention de forfait 69
Convention de forfait en heures 69
Convention de forfait en jours 70
Convention de forfait sans reference horaire 70

D

Definition de fonction 67
Delegation de collecte 54
Delegates de branche 53
Denonciation 98
Depot 57
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 98
Devolution 97
Dispositions diverses 68
Dispositions finales 67, 68, 71, 87
Dispositions financieres 95
Droit syndical et representation des salaries 2
Duree (Date d'effet. - Duree) 55
Duree du travail 18, 40
Duree et entree en vigueur 97
Duree, revision, Commission de suivi et d'interpretation 33

E

Effet 98
Engagement et organisation des services et des journees 39
Extension. - Date d'effet. - Duree 56

F

Feuille d'emargement 41
Financement 53, 54
Fonctionnement du CCHSCT-PAV 53
Fonctions, salaires et anciennete 6
Formalisme du contrat a duree determinee d'usage 58
Formation 32
Forme juridique et textes constitutifs 94

G

Gouvernance 95

H

Hygiene et securite 33
Hygiene, securite et aide au paritarisme 71

I

Indemnite de licenciement 59
Institution et fonctionnement 54
Instruments 40
Integration dans la convention collective 54
Interpretation 97

J

Jours feries chomes et conges pour evenements familiaux 70

L

Liberte civique et egalite 2

Liste des fonctions ouvertes au CDD d'usage 60

Loi applicable et reglement des differends 97

M

Majorations exceptionnelles 40

Maladie 28

Maladie et prevoyance 55

Maladie grave 71

Mise en place de la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 68

Missions 94

Modification d'articles de la convention 49

Modification de l'article IV.1 68

Modification de l'article VI.10 « Travail de nuit » 68

Modification de l'article VI.3.3 « Temps de disponibilite indemnise » 68

Modification de l'article VI.8.3 « Paiement des heures supplementaires » 68

Modification de la numerotation des articles du code du travail 71

Modification du champ d'application de la convention collective et des dispositions du CDD d'usage 57

Modification du titre Ier 68

Modification du titre IX « Prevoyance » 56

Modification du titre VIII « Maladie » 55

Modifications de la numerotation des articles du code du travail 70

Modifications diverses 41

N

Non-discrimination (Egalite. - Non-discrimination) 2

O

Objet et denomination 94

Organisations et missions 53

P

Passage d'un CDD d'usage a un CDI 59

Pause repas 41

Perimetre de l'operateur de competences 94

Preambule 1, 55, 88, 93

Precision sur la qualite de producteur audiovisuel 36

Precision sur les fonctions « musicien » 36

Prevoyance 30

Principe et repartition 54

Productions pour le web 66

R

Reconduction de la designation de l'organisme assureur 56

Relations de travail entre les musiciens et les producteurs professionnels 36

Remboursement des frais 40

Remuneration conventionnelle 37

Remuneration des modes au moment de l'exploitation 39

Remuneration des modes par anticipation 38

Remuneration des utilisations des programmes audiovisuels, des videogrammes 37

Revalorisation des minima 81, 87

Revalorisation des salaires minima 87

Revision 98

Rupture anticipee du contrat 41

S

Salaires 71, 73

Salaires minima au 1er aout 2017 87

Salaires minima au 1er juillet 2012 81

Salaires minima au 1er octobre 2016 87

Salaires minima au 1er octobre 2019 87

Sante au travail des intermittents du spectacle 88

Services ou journees supplementaires 41

Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 97

Structure de la remuneration 37

Structure du contrat 67

T

Texte de base 1, 88, 92

Titre 1er Convention de forfait 69

Titre Ier

- Champ de la convention collective de la production audiovisuelle 1

Titre Ier Champ d'application de l'accord 36

Titre Ier Champ de la convention collective de la production audiovisuelle 58

Titre Ier Dispositions diverses 68

Titre II	
- Liberte civile et egalite	2
Titre II Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation	68
Titre II Formalisme du contrat a duree determinee d'usage	58
Titre II Jours feriers chomes et conges pour evenements familiaux	70
Titre II Structure de la remuneration	37
Titre III	
- Droit syndical et representation des salaries	2
Titre III Conditions de travail	39
Titre III Indemnite de licenciement	59
Titre IV	
- Fonctions, salaires et anciennete	6
Titre IV Passage d'un CDD d'usage a un CDI	59
Titre IX	
- Prevoyance	30
Titre V	
- Contrats de travail	17
Titre V Liste des fonctions ouvertes au CDD d'usage	60
Titre VI	
- Duree du travail	18
Titre VI Classification et definition des fonctions	62
Titre VII	
- Conges	27
Titre VII Productions pour le web	66
Titre VIII	
- Maladie	28
Titre VIII Dispositions finales	67
Titre X	
- Transports et defraievements	31
Titre XI	
- Formation	32
Titre XII	
- Hygiene et securite	33
Titre XIII	
- Duree, revision, Commission de suivi et d'interpretation	33
Trajet. - Transport. - Voyage	40
Transports et defraievements	31

U

Utilisations non commerciales couvertes par la remuneration conventionnelle 37

V

Voyage (Transport. - Voyage) 39

