

*Temps d'information organisé par **Films en Bretagne**, en partenariat avec **Actions Ouest**, association des techniciens et comédiens de Bretagne, et le **Département Arts du Spectacle - Filière Cinéma de l'Université Rennes 2**.*

LES INTERVENANTS :

- **Laurent BLOIS (SPIAC / CGT)** : délégué général du Syndicat des Professionnels de l'Industrie Audiovisuelle et Cinématographique
- **Juliette PRISSARD (SPI)** : déléguée générale du Syndicat des Producteurs Indépendants
- **Laurence RAOUL (SPI)** : déléguée aux affaires sociales du SPI
- **Valérie LEPINE-KARNIK (CNC)** : directrice adjointe à la direction du cinéma du Centre National du Cinéma et de l'image animée

LES ENJEUX DE CETTE CONVENTION (rappels historiques) :

Juliette Prissard (SPI) : En 2013, les syndicats de producteurs ont signé un accord avec les syndicats de salariés. L'API (Association des Producteurs Indépendants) qui représente UGC, Pathé, MK2, a signé le premier accord. Il y a également l'APC (Association des Producteurs de Cinéma), l'UPF (Union des Producteurs de Films), le SPI (Syndicat des Producteurs Indépendants) et l'AFPF (Association Française des Producteurs de Films). Ces différents acteurs se sont mis autour de la table pour parvenir le 8 d'octobre à un avenant de la CC signée en janvier 2012 par l'API avec les syndicats de salariés.

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : [La production cinématographique] était le seul secteur qui n'était pas couvert par une CC étendue dans le champ du spectacle. Étendue signifie rendue d'application obligatoire par le Ministère du travail. Autrement dit, dans la production du cinéma, on avait une CC qui datait des années 50 et qui n'avait jamais été étendue par le Ministère du travail. Sept organisations, plus ou moins représentatives, ont potentiellement vocation à pouvoir négocier les accords. Ça ne rend pas forcément les choses faciles et même si on a travaillé de concert avec certaines organisations, il n'en reste pas moins vrai que l'on a des sensibilités différentes et que l'on a dû composer avec ce champ diversifié. Il y a deux organisations syndicales réellement représentatives dans le secteur du cinéma : nos camarades du SNTPCT et nous-mêmes (CGT) qui sont historiquement les deux organisations représentatives dans le secteur de la production cinéma.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Depuis 1946, le CNC a pour vocation principale de réglementer le secteur cinématographique – tant la production, la distribution que les salles de cinéma. Nous accompagnons le film depuis sa création, son écriture, sa réalisation, sa production, jusqu'à la salle de cinéma, voire la vidéo (physique ou dématérialisée) et les plateformes. Nous accompagnons les œuvres tant au niveau de la réglementation que du financement. Le droit social n'est pas en principe une tâche dans laquelle s'implique le CNC. C'était un exercice atypique et, comme l'a indiqué Laurent Blois, le secteur

de la production cinématographique était pratiquement le dernier secteur qui n'avait pas de CC étendue, ce qui rendait la pression sociale particulièrement difficile. Et, à un moment donné, parce que les négociations ont été longues, plus de 7 ans – ce qui prouve la difficulté pour les partenaires d'arriver à un accord – le CNC s'est invité à la table des négociations comme facilitateur. On s'en réjouit puisqu'il n'y a évidemment rien de pire qu'un secteur non règlementé en matière sociale : ça peut permettre des dérives qui ne sont pas souhaitables vis à vis du secteur. Nous avons depuis peu dans notre escarcelle le contrôle des obligations sociales. C'est apparu au moment de l'agrément des films et, le CNC doit vérifier depuis – lorsqu'un film demande l'agrément – si les obligations sociales sont bien respectées, c'est-à-dire que les producteurs ont payé les salaires, les cachets des comédiens, et ont contribué auprès des organismes sociaux en versant les charges sociales. C'est une tâche à laquelle nous nous attachons depuis 2007.

Ça se passe comment ? Pour qu'un film soit adoubé, il lui faut un agrément, c'est-à-dire, qu'il entre par la porte d'entrée du système, ce que l'on appelle « l'agrément des investissements » : les producteurs doivent remettre un dossier au CNC avant de commencer la production, avant le tournage d'un film. Ce sont des professionnels représentatifs du secteur – comédiens, représentants des auteurs, industries techniques, distributeurs, producteurs – qui vont regarder les dossiers qui leurs sont soumis et vérifier si le producteur s'est bien acquitté de toutes ses obligations sociales, professionnelles, que le financement est bien réuni. On vérifie aussi à cette occasion que ce que nous appelons les financements encadrés – par exemple les Sofica ou les coproductions avec les chaînes – que tout ça est bien ficelé. Ça, c'est la porte d'entrée.

Et, comme il y a une porte d'entrée, il y a aussi une porte de sortie : « l'agrément de production ». Lorsque le film est fini et au plus tard 4 mois après son visa d'exploitation, on vérifie dans cet agrément de production de la même façon si le producteur a bien respecté ce qu'il nous avait déclaré au moment de l'agrément des investissements, et si les charges sociales, les salaires ont bien été honorés.

Nous, organisme de tutelle, nous sommes là pour vérifier ces éléments-là. Nous n'avons pas été organisme de négociation mais simplement facilitateur et, aujourd'hui, il nous appartient de vérifier que cette convention collective va être bien appliquée.

Juliette Prissard (SPI) : Ce dossier a été aussi douloureux pour le secteur car, depuis longtemps, on s'accommodait d'une CC non étendue avec une grille [de salaires] qui servait de référence mais qui n'était pas appliquée par tous. Quelques habitudes et tout un mode de fonctionnement de la production s'étaient installés autour de cette pratique. Au-delà de ça, lorsqu'il y a eu une demande très pressante des pouvoirs publics de trouver un accord sur la CC avec les syndicats de salariés, on a commencé à négocier. Ça a été difficile, notamment pour le SPI qui représente des producteurs qui font plutôt des films d'auteurs – 1^{er}, 2^{ème} film, pas que mais aussi – qui ne sont parfois pas très bien financés et qui avaient des difficultés à payer au tarif tel qu'il était prévu et indiqué dans la convention. Au moment où on nous a demandé de vraiment conclure, le marché et le financement du secteur se sont particulièrement effondrés. Aujourd'hui, il n'y a pas le même montant dans la production, en tout cas pour le cinéma d'auteur, qu'auparavant. Pourquoi ? Non parce qu'il y a moins d'argent – quoique ça commence à venir – mais parce qu'il y a une bipolarisation de la production avec des chaînes de télévision très concurrencées qui se sont multipliées comme des petits pains. Donc, les chaînes de télévision historiques – très concurrencées par les autres petites chaînes – concentrent leurs investissements sur des films de marché ou en tout cas de plus en plus chers pour être sûres d'avoir l'audience et les recettes publicitaires nécessaires. Tout ce contexte a beaucoup contribué à la crispation. C'est-à-dire que les films à moins de 3M€, les films à moins de 1M€ ont augmenté. Au moment où il a fallu trouver un accord, il y avait une dégradation du marché et on se sentait d'autant plus légitime pour s'arquer bouter en disant « ce n'est pas possible de faire passer le texte en l'état ». Voilà, c'est un peu ça l'origine de la crise.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : On a effectivement observé au cours des années passées un tassement des devis médians et des devis moyens des films ainsi que du nombre de jours de tournage par film. En 2013, le devis médian (quand vous avez autant de films au-dessus, de budgets au-dessus que de films en-dessous) d'un film d'initiative française – c'est-à-dire un film soit 100% français, soit majoritairement français – est de 2,49 M€. On a un autre chiffre qui est le devis moyen mais qui est

moins parlant. En gros, vous additionnez tous les films produits dans l'année, vous divisez par le nombre de films et là vous avez un devis moyen à 4,9 M€. Donc, vous voyez que le chiffre le plus parlant, c'est quand même 2,49 M€ et ce chiffre est en baisse puisque en 2011, par exemple, il était de 3,74 M€. Il y a donc une tendance à la baisse du devis moyen qui est assez significative.

Par contre, on a eu une surprise en 2013 : 54 films à l'agrément présentaient un budget inférieur à 1M€ alors que l'année précédente, en 2012, on en avait 58. C'est un chiffre important. Il faut le ramener au nombre de films agréés dans l'année, soit 270 films. Sur ces 270, on a 54 films qui ont un budget inférieur à 1M€. Je parle ici aussi bien de films de fiction que de documentaires.

Mais, effectivement, on observe au cours des années écoulées une bipolarisation des budgets. C'est-à-dire, beaucoup de films à moins de 1M€ et puis des films à plus de 15 M€ – l'année dernière il y en a eu 12 – qui captent un tiers des investissements totaux. Donc, il y a une concentration de financements sur ces 12 films à plus de 15 M€ et, en bas, vous avez beaucoup de films à 1M€. Et, il y en aura probablement de plus en plus, compte tenu des moyens de tournage et de production facilités avec le numérique.

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : Le CNC a l'obligation de contrôler le principe de légalité, c'est-à-dire de vérifier que la loi soit respectée à partir du moment où il y a de l'argent public ou parapublic. Je vous rappelle que lorsque qu'une CC est étendue, elle devient la loi du secteur, on doit la respecter. J'ai plutôt tendance à considérer que c'est de l'argent parapublic parce que l'argent qu'on distribue au CNC vient de deux sources : c'est d'abord l'argent du cinéma, fait sur les entrées en salles d'autres films mais, c'est de l'argent mutualisé, ou alors c'est de l'argent qui résulte par exemple des obligations des chaînes. Les chaînes sont obligées de cotiser à hauteur de X % de leur budget pour aider le cinéma. Compte tenu de ça, ce n'est pas anormal que – quand on veut faire un film et quand il y a la loi dans un secteur, à savoir une CC – compte tenu du fait qu'il s'agit d'argent mutualisé, on s'assure que cet argent servira certes la création cinématographique mais aussi le respect des obligations sociales.

PRESENTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE SON APPLICATION :

Présentation powerpoint par Laurence Raoul (SPI) de l'application de la convention collective production cinématographique, modifiée par avenant du 8 octobre 2013. (Le powerpoint est reporté à la fin de ce compte-rendu afin de pouvoir faire un lien avec les échanges). Le public est invité à intervenir à chaque slide.

Laurence Raoul (SPI) : Aujourd'hui, le texte [de la convention collective] est global et obligatoire pour toutes les sociétés de production, à quelques détails près, notamment le niveau de financement et le niveau de budget des productions ainsi que la catégorie de film, fiction ou documentaire.

CADRE GENERAL DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Pour donner le cadre général, la convention collective est divisée en 4 titres :

- **Titre I** composé des dispositions communes, c'est-à-dire qu'à chaque fois que les titres suivants ne précisent rien, il faut toujours se référer à ces dispositions du Titre I.
- **Titre II** relatif aux équipes techniques (techniciens et réalisateurs). C'est une grande nouveauté parce qu'il n'y avait rien pour les réalisateurs jusque-là.
- **Le titre III** concerne les équipes artistiques.
- Et, **un futur titre IV** qui va concerner les permanents (en cours de négociation) : les CDI et toutes les personnes recrutées éventuellement en CDD mais pas d'usage, CDD de droit commun. Ce qu'on appelle les intermittents, en droit du travail ce sont les CDD d'usage. On ne peut y avoir recours que si le poste visé figure bien dans la liste des postes autorisés légalement de la convention collective. Dans le cas contraire, on risque la requalification.

La convention collective a été signée le 19 janvier 2012. Elle est composée des Titres I et II auxquels s'ajoute un Titre III signé en juillet. Ensuite, l'avenant du 8 octobre 2013, qui a rassemblé l'essentiel

des syndicats dans la profession. Le 22 octobre 2013 a été rajouté le règlement intérieur de la **Commission paritaire dérogatoire**. [Cette commission est chargée d'examiner le respect des conditions d'accès aux dispositions fixées à l'Annexe III.]

LA COMMISSION PARITAIRE DEROGATOIRE

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : La commission de dérogation n'intervient que dans le cas des films en deçà des montants qui vous ont été indiqués [films de fiction de moins de 1M€ et de moins de 3,66M€ ; et plus ou moins de 600 000€ pour les documentaires] et pour permettre la mise en participation du salaire des techniciens. C'est une commission paritaire dont l'objet est assez limité.

Laurence Raoul (SPI) : Au 1^{er} février 2014, l'ensemble des dispositions sont les mêmes pour toutes les productions. Il y aura peut-être une prochaine réunion pour les permanents.

La mise en œuvre précise de la CC a donné lieu à plusieurs points importants. Déjà, la création d'une commission paritaire dérogatoire. C'est-à-dire qu'en réalité il y a un niveau de salaire, regroupé aux annexes I et II qui correspond à des salaires « normaux », « élevés » ; chacun à sa vision, son terme. Et une annexe III qui permet d'avoir recours à des niveaux de salaire inférieurs et pour laquelle il est nécessaire de présenter un dossier à ce que l'on appelle la commission paritaire dérogatoire.

Condition absolue : cette commission doit être saisie obligatoirement préalablement au tournage.

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : Avant cette nouvelle convention collective, il y avait des niveaux de rémunération corrects prenant en compte la durée extrêmement courte de travail des salariés du secteur qui travaillent très peu et qui en plus travaillent de moins en moins. Il y a à peu près toujours le même volume d'emplois mais de plus en plus de salariés dans le secteur. On était demandeur d'états généraux du cinéma parce que c'est à l'Etat Français et au Ministère de la Culture de dire quelle politique ils veulent pour la production cinématographique dans la mesure où on est dans un système extrêmement mutualisé où chacun apporte sa contribution à l'effort fait pour la production cinéma : les producteurs, les pouvoirs publics, les chaînes de télévision, les salariés eux-mêmes. On a choisi pour 5 ans de mettre en place un double niveau de rémunération. Nous avons donc **un niveau de rémunération normal et un niveau de rémunération dérogatoire** pour les films les plus en difficulté économique. Sans ça, on prenait le risque d'avoir une réduction drastique du nombre de films.

LES HEURES D'EQUIVALENCE

Laurence Raoul (SPI) : Une deuxième difficulté technique [de cette CC] était les heures d'équivalence qui étaient une novation complète. Techniquement, on fixe la durée conventionnelle dans la production cinématographique avec des périodes de travail effectives et des petites périodes – définies par le texte lui-même – pendant lesquelles on considère que le temps est un temps grisé, entre le temps blanc de repos complet et le temps noir de travail. C'est un peu un temps de mise à disposition et de veille. Ça a été normé par la CC elle-même et, pour que ce soit autorisé de manière opérationnelle, il fallait que le décret soit paru au JO – ce qui a été fait en 2 étapes.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Est-ce que ça revient à une forfaitisation du temps de travail ?

Laurence Raoul (SPI) : **Les temps d'équivalence sont normés dans le texte lui-même**. Ce sont des règles qui s'imposent à l'employeur comme au salarié. Ce qui diffère aussi des vrais temps de pause ou des temps de trajet ou de transport, qui sont aussi des temps normés par les textes.

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : L'obstacle à la négociation dans la production cinéma était la durée du travail, parce qu'on a des salariés qui travaillent sur des périodes très courtes – 2 mois, 8 ou 10 semaines, un peu plus un peu moins – mais qui vont travailler beaucoup. Je vous rappelle que légalement on ne peut travailler plus de 48h/semaine.

Pourquoi a-t-on mis en place le système d'équivalence ? On avait deux solutions. La solution du forfait était moins bien pour le but que nous visons : permettre d'encadrer conventionnellement donc d'être conforme à la loi. Quand on soumet un texte négocié par les organisations syndicales d'employeurs et

de salariés, le Ministère du Travail est là pour vérifier que les dispositions prévues dans le texte conventionnel sont dans la norme du code du travail.

La scripte doit 45h de travail, temps d'équivalence compris. On va considérer que sur ces 45h, en réalité il n'y a que 42h de travail effectif. On fait la distinction entre travail effectif et temps de présence parce qu'il faut bien imaginer que les 45h que va faire la scripte, elle est sous un lien de subordination du producteur ou du réalisateur et qu'elle va travailler en réalité 42h. Le temps d'équivalence permet en fait de minimiser la durée réelle du travail dans la production cinéma et, si on n'avait pas choisi ce système, on ne rentrerait pas dans les clous du code du travail en termes de durée du travail.

Public : Comment un système dérogatoire est-il possible légalement ?

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Parce qu'on est sur une participation avec un salaire différé. En dessous de ce seuil-là, les films peuvent mettre une partie des salaires des techniciens en différé. Lorsqu'il y aura des recettes sur ces films, les techniciens et les ouvriers recouvreront cette partie de salaire qui ne leur a pas été versée au moment de la production des films avec l'espérance d'un bonus car ils ont consenti à un petit sacrifice au moment du tournage. Et normalement, la logique, c'est qu'à terme, tout le monde soit payé pareil s'il y a des bénéfices, des recettes sur le film.

Public : On commence à faire le distinguo entre une période de travail effective et un travail d'attente puisque vous incluez dans le nombre d'heures de présence les transports. Mais comment c'est possible ? Vous dites que c'est pour être en accord avec l'application du droit du travail. Donc, ce n'est pas la réalité d'un travailleur qui est sur le plateau. Lui, il s'en fout du droit du travail. C'est vous qui négociez ces heures d'équivalence qui vont être actées pour être conformes à un droit du travail.

Laurence Raoul (SPI) : Le principe des heures d'équivalence ne vaut que sur le tournage, ce n'est pas en préparation ou en post-production. Dans les équipes de tournage, au moment où le tournage se fait, il y a une espèce de mouvement de rotation. A un moment donné, une équipe va travailler à plein et les autres vont un petit peu attendre ou être en attente d'intervenir. C'est cette logique-là qui a été reprise, avec une logique de ratio.

Public : Les heures d'équivalence s'appliquent-elles à tous les films, quel qu'en soit le budget, ou pas ?

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : Le principe des heures d'équivalence est applicable à toute l'équipe, et quel que soit le budget du film. Pour les films qui dérogent ou ceux qui ne dérogent pas. Dans le texte, c'est plus ambiguë. Il y a une liste arrêtée par décret du Ministre du Travail, avec un nombre d'heures : tant de travail effectif, tant d'heures d'équivalence. C'est figé. On n'y touchera plus. Cela a été fait arbitrairement sur l'idée que durant un tournage il y a 39h de plateau [par semaine]. C'est ce que nous revendiquons, à condition que l'on ne touche pas aux 39h de plateau sur la base de 5 jours. Comment sur cette base-là, se distribue le travail, entre heures de préparation, de rangement et comment fait-on tout ça pour être conforme à la durée maximale du travail du code du travail ? Un découpage arbitraire a été fait. La scripte tant d'heures, le directeur photo tant d'heures, etc. Je préfère qu'on le présente comme un forfait pour que vous n'ayez pas dans l'idée que l'on va bidouiller. Vous devez tant d'heures à l'employeur et il doit vous payer le montant de la rémunération qui est inscrit en face de la durée temps d'équivalence.

Public : Sur l'histoire des équivalences, si par exemple on est sur 47h semaine, et en équivalence on est sur 52h, soit un différentiel de 5h. En fait, ces 5h ne sont pas payées. On les donne à la production ?

Laurence Raoul (SPI) : C'est plus compliqué que ça. C'est vraiment des périodes qui peuvent être d'attente ou de non intervention mais, parfois, effectivement, la frontière peut être délicate.

Public : Est-ce que ce n'est pas en fait un habillage juridique rendu nécessaire pour concilier le prescrit et le réel ? Parfois les durées de travail réelles pour ceux qui sont sur le terrain dépassent les durées légales avec un maximum de 48h. Ça veut dire que ça coïncitait entre les partenaires pour aboutir à un accord. Donc, ensemble, ils ont trouvé cet habillage juridique qui est plus ou moins vrai. Parfois c'est vrai qu'il y aura un peu de marge en travail effectif plus important mais, parfois c'est moins. C'était une des clés pour débloquer et pour faire qu'il y ait un accord. Au niveau de la profession, l'enjeu était

beaucoup plus important donc il faut voir aussi une disposition particulière à la lecture d'une CC attendue depuis longtemps. Il ne faut jamais oublier que c'est l'intérêt général de la profession qui est en jeu derrière.

LE CHAMP D'APPLICATION

Laurence Raoul (SPI) : On va parler du champ d'application car il est variable.

En premier lieu, le court métrage : pour les titres I et II, le titre I s'applique, on ne peut pas faire autrement. Pour les techniciens et les artistes [titre II], on doit trouver des dispositions spécifiques pour le court-métrage. C'est donc valable pour les techniciens et les équipes artistiques. Ce qui veut dire qu'on en reste au code du travail et que l'économie du court métrage est suffisamment difficile et compliquée pour que l'on trouve un terrain d'entente immédiat. Une négociation sera menée.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Aujourd'hui le minimum social, c'est le SMIC.

Laurent BLOIS (SPIAC/CGT) : Ce qui nous paraissait important c'est que le court-métrage soit dans la CC de la production cinéma, que les habitudes de travail du cinéma s'appliquent aussi au court.

Public : Auparavant, par exemple dans le cadre de l'embauche d'un enfant, pour que le dossier soit validé par ce qui était autrefois la DDASS, il fallait que l'enfant soit payé au tarif syndical comédien. Là, il n'est plus fait référence à un tarif syndical comédien dans le cas du court-métrage ?

Juliette Prissard (SPI) : Avant, les commissions des enfants du spectacle se référaient à juste titre au salaire minimum conventionnel obligatoire qui était, avec l'accord de 1990, à partir du droit voisin et ensuite revalorisé de manière régulière. Ce texte-là s'appliquait aux artistes interprètes et bien entendu aux enfants. Les commissions y veillaient. Aujourd'hui, ce qui est vrai pour les artistes interprètes adultes est aussi vrai pour les enfants. Il n'y a pas une décote de salaire pour les enfants. Aujourd'hui, il y a un trou qui ne convient ni aux salariés ni aux producteurs. On a presque abouti à un texte pour qu'il y ait un niveau de salaire minimum pour le court et les artistes. De toute façon, il y a un problème de taux horaire pour les artistes et pour les droits voisins. En réalité, il y aurait une insécurité juridique qui mettrait les producteurs en danger en plus des normes sociales minimum. On a donc tout à fait intérêt à normer.

Public : Pour être sûr de parler de la même chose, un court-métrage c'est fiction ou documentaire ? Tous ceux qui font du moins de 60 minutes n'appliquent pas le code du travail ?

Laurence Raoul (SPI) : On reviendra sur le documentaire autre que le court-métrage. Il n'y a pas de dispositions spécifiques. Il y a la CC pour les documentaires longs métrages. Si on revient au long métrage et catégories particulières que sont les films de fiction de moins d'1M€ de financement extérieur. Pour les techniciens, il y a un moratoire durant lequel avec les syndicats de salariés, de producteurs, nous devons nous entendre pour trouver une solution qui convienne à tout le monde.

Juliette Prissard (SPI) : Sur ce sujet, on n'a même pas encore eu la première réunion de la commission mixte paritaire, qui devrait se dérouler dans le cadre du dialogue social avec la direction générale du travail et la collaboration du CNC.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : La commission mixte paritaire est le lieu où se négocie l'ensemble des textes que l'on vous expose aujourd'hui. C'est sous le haut patronage de la Direction Générale du Ministère du Travail. Le CNC a été associé à ces discussions de façon périphérique. Quand on dit qu'il y a encore des avancées à faire, notamment sur la rémunération des techniciens et des ouvriers participants à des films de moins de 1M€, c'est typiquement une discussion que l'on aura dans les jours à venir, peut-être dans le cadre de la réunion mixte paritaire.

Laurent BLOIS (SPIAC / CGT) : En ce qui nous concerne, nous ne voulons pas d'un troisième niveau de rémunération inférieur au niveau que nous avons négocié dans le cadre du système dérogatoire pour les films à moins de 1M€. Nous considérons qu'à moins d'1M€, on n'a pas les moyens, sauf exception. On est pour une réflexion collective des professionnels pour dire que l'on considère qu'en deçà d'un

certain niveau de rémunération, on peut pousser plus loin les aides publiques. La règle qui prévaut en court-métrage aujourd'hui est celle des 60/40 : 60% d'aides publiques, 40% de fonds privés. On est pour un dé plafonnement des aides publiques à condition qu'on renforce l'encadrement de ces films-là. Je vais plus loin : nous n'accepterons pas d'autres niveaux de rémunération que les 2 niveaux de rémunération qui existent aujourd'hui dans la CC. Autrement dit, si les films à moins de 1M€ réunissent les conditions pour entrer dans le dérogatoire, ils appliqueront le salaire dérogatoire. S'ils ne réunissent pas les conditions, ils appliqueront le salaire normal de la CC. On n'est pas dans de l'économie réelle si l'on considère qu'à moins de 1M€, on a suffisamment d'argent pour faire un film. C'est une responsabilité triplement partagée : des salariés, de l'organisation syndicale des salariés, et de l'organisation syndicale des employeurs.

LE MORATOIRE

Public : Qu'est-ce qu'il se passe pendant les six mois de moratoire?

Laurence Raoul (SPI) : On ne compte pas les six mois à partir de la date de conclusion de l'accord, parce que le texte lui-même n'est pas rentré en application le jour où on l'a signé. Ensuite il y a eu la procédure d'extension, c'est-à-dire une particularité incroyable mais vraie : le deuxième texte du 8 octobre, d'un point de vue droit du travail, prévoyait des dispositions inférieures à celles de janvier 2012. Donc les signataires avaient des solutions moins favorables pour les salariés que les sociétés de productions qui n'auraient pas été adhérentes. On se retrouvait dans une situation très bancal. Le calcul s'est fait sur l'extension au moment où ça a été rendu obligatoire. C'est une analyse, on peut aussi se battre déjà sur le décompte du temps. Est-ce que le temps a déjà couru ou est-ce qu'il a déjà commencé à courir là ? Le champ des négociations démarre début mars, on lance les discussions...

Valérie LEPINE/KARNIK (CNC) : Concrètement lorsque les films sont présentés à l'agrément de production, on considère que le minimum est le SMIC. C'est-à-dire que ce dossier n'a pas besoin de demander de dérogation pour petit budget, il est encore en deçà de la dérogation. On a aujourd'hui trois systèmes : on a moins de 1M€, le régime dérogatoire et le salaire minimal tel qu'il est prévu dans les grilles de la convention collective. A ce jour, telle est la situation.

Laurence Raoul (SPI) : Le moratoire concerne uniquement et exclusivement les techniciens.

LES ARTISTES INTERPRETES ET LES ARTISTES DE COMPLEMENT

Public : En ce qui concerne les artistes interprètes et les acteurs de complément, les barèmes de rémunération s'appliquent pour un tournage à Paris et sa banlieue dans un rayon inférieur ou égal à 40km autour de la ville. Idem pour Marseille, Bordeaux, Lyon, Nice, Lille, Nantes et dans leurs banlieues respectives. Il semblerait qu'il n'y ait aucune indication si l'on n'est pas dans ces villes. Que doit-on comprendre ?

Laurence Raoul (SPI) : Le texte ayant été rendu obligatoire, le Ministère du travail n'a rien eu à redire sur ces dispositions et les niveaux de salaires tels qu'ils sont fixés pour les artistes de complément. Il y a des minimas conventionnels uniquement sur les zones géographiques que vous avez citées.

DEROGATION

Juliette Prissard (SPI) : Précisions sur les films de moins de 1M€ : le seul critère est le budget du film. Et, contrairement aux films dits dans le système dérogatoire, il n'y a pas de passage obligé au sein d'une commission paritaire. Pour l'instant, ils sont dispensés de niveau de salaire et de procédure.

Quatre conditions pour entrer dans le système dérogatoire :

- le niveau de budget entre 1M€ et 3M€,
- un ratio de masse salariale personnel technique à hauteur de 18% mini par rapport au budget du film,
- un critère qui tient à la masse salariale par rapport au ratio post artistique,

- dernier critère : tournage principalement en France, sauf raison artistique liée au scénario.

A partir du moment où ces quatre conditions sont remplies et vérifiées, obligation pour les producteurs avant le tournage de demander la dérogation à la fameuse commission paritaire dérogatoire. La demande doit être faite et obtenue préalablement au tournage. Il n'y a pas de date de dépôt qui génère des droits. Il y a un calcul de calendrier à appréhender à chaque fois. Pour information, cette commission est composée d'organisations de salariés et d'employeurs, et aujourd'hui par les organisations ayant signé le texte du 8 octobre et qui sont autour de la table des négociations. Elle est jumelée avec la commission d'agrément en présence d'un représentant du CNC. Idéalement on voulait que ce soit le plus automatique possible. Aujourd'hui c'est assez formaliste et ça s'analyse dans le cadre de réunions avec les justificatifs, les ratios.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Le recours à la dérogation n'est pas systématique. Un producteur qui ne souhaite pas mettre ses techniciens en participation de manière dérogatoire ne le fera pas. Depuis le début de la commission de dérogation, si je ne me trompe pas, on a eu 7 films qui ont demandé et obtenu cette dérogation. Il y a eu un tri préalable, ça représente 14% des films qui ont été présentés à l'agrément. Donc ça reste minoritaire. Il y a des films qui se sont présentés à l'agrément avec ces 4 conditions remplies mais qui n'ont pas sollicité la dérogation. Pourquoi ? Parce que les producteurs travaillent avec certains techniciens de longue date qui n'ont pas envie d'être contraints à mettre leurs salaires en participation. C'est le choix du producteur de soumettre ces techniciens à cette dérogation.

Public : Ce qui veut dire qu'ils ont appliqué la convention ?

Laurence Raoul (SPI) : Oui, nécessairement. Aujourd'hui il n'y a plus le choix. **Tous les producteurs, qu'ils soient ou non membre d'un syndicat, doivent appliquer la CC étendue.** Si leur budget est inférieur à un certain seuil, ils peuvent ou non choisir d'avoir recours à la dérogation et de mettre leurs techniciens en participation. Concrètement ça veut dire que ce producteur va s'adresser au secrétariat de la commission qui est tenue par le SPI, qu'il soit ou non membre du SPI bien évidemment.

Juliette Prissard (SPI) : Tout est accessible en ligne sur notre site. Le formulaire, le règlement intérieur, la note d'information, et les textes. Une précision pour les films documentaires : le seuil est différent, il a été fixé à 600 000 € avec les mêmes ratios en termes de masse salariale.

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Nous voulions un système le plus transparent possible. Si l'on fait un effort sur un film, l'ensemble de l'équipe fait un effort. La dérogation s'applique à tous.

Laurence Raoul (SPI) : A partir du moment où le producteur demande une dérogation, c'est pour toute l'équipe. Il y a un **principe de solidarité de l'équipe.**

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Par rapport au documentaire, le seuil négocié à 600 000 € est un mieux par rapport à ce qui était prévu auparavant [500 000 €]. Il n'en demeure pas moins que les retours que nous avons feront l'objet d'une négociation future. Le seuil proposé est souvent difficile à atteindre et les ratios également pour les producteurs.

Public : On parle des documentaires dont le budget est inférieur à 600 000 €. Ils peuvent passer en commission dérogatoire mais ne sont pas concernés par le moratoire ? C'est appliqué uniquement aux films de fiction ?

Laurence Raoul (SPI) : **Le moratoire c'est pour les fictions de moins de 1M€.** Pour revenir sur le titre III, c'est obligatoire dès lors qu'il y a un long métrage. Les dispositions du titre III ne font pas l'objet du moratoire.

Public : Quid de la clause d'exclusion géographique ?

Laurence Raoul (SPI) : Ca ne rentre pas dans le moratoire, c'est à dire qu'elle est établie, ça n'est pas pour 6 mois qu'il y a cette exclusion géographique.

[Les clauses miroirs](#)

Laurence Raoul (SPI) : Sur le principe des clauses miroirs, c'est un peu spécifique à notre secteur, c'est la définition, le rattachement conventionnel à l'objet produit. Le principe d'une CC dans les autres secteurs est d'être définie par rapport à l'activité principale exercée par l'entreprise (celle qui a le plus gros chiffre d'affaire ou d'avoir la masse salariale la plus importante si les chiffres d'affaire sont équivalents). Cette activité définit, quelles que soient les autres activités, le texte applicable. Dans le secteur du spectacle, en général, et spécifiquement quand les CC le prévoient, il y a ce mécanisme des clauses miroirs. Ça n'est possible que pour les CDD d'usage, ce n'est pas vrai pour les permanents qui doivent rattacher de manière permanente à l'activité principale. Pour les CDDU, les intermittents, en fonction de l'objet produit, on prend un exemple : une société de prod cinéma, rattachée à l'activité 59 11 C, se met à faire un projet AV 59 11 A. Elle devra respecter la CC production audiovisuelle parce que les 2 CC ont prévu des clauses miroirs de renvoi. L'idée est d'avoir les mêmes dispositions. C'est une règle pour les salariés et de concurrence entre entreprises. C'est le cas aussi de la CC des prestataires techniques qui a des dispositions moins favorables que celle du cinéma. Donc appliquer la convention des prestataires générerait une situation sociale différente, une concurrence différente.

Public : Pour un projet au départ ciné et qui se retrouve à la tv, qu'est-ce qu'on applique ?

Laurence Raoul (SPI) : On se réfère au champ conventionnel de chaque texte. Si conceptuellement il était prévu pour être sorti en salle, il va se rattacher au cinéma. Si en réalité il devient audiovisuel, la première diffusion est télévision, un technicien pourra revendiquer l'application des dispositions CC production audiovisuelle. Il y a quand même des spécificités, avec deux niveaux de salaires côté AV en fonction des budgets, pas en fonction de fiction, etc. Donc côté AV, ça peut être aussi inférieur ou supérieur. Le technicien pourrait faire l'objet d'un rappel de salaire immédiat.

Public : J'ai un contre-exemple. Je sors d'un téléfilm produit par une société qui a un code APE cinéma. Tous les techniciens étaient sous la CC cinéma alors que c'était un téléfilm. L'administrateur l'a justifié en disant que ce n'était pas une histoire de CC, mais par rapport aux Assedic qui, s'il y avait une différence entre le code APE et l'activité, pouvaient reléguer les salariés au régime général.

Laurence Raoul (SPI) : Jusqu'à maintenant, il y avait des divergences et des positions différentes entre les prestataires de payés et l'Unédic. Il y a deux angles de vue. Côté producteurs (employeurs), le recours au CDD d'usage n'est autorisé que pour les postes de la CC devenue obligatoire depuis l'extension, et qui ont des intitulés différents de la CC production AV. Jusqu'à maintenant ils étaient très proches. Un directeur photo qui fait de l'AV était aussi directeur photo cinéma, en termes de titre. Dans la CC cinéma, les intitulés de fonction ont dû être repris par le régime Unédic. C'est fait, c'était un des points transitoires. C'est allé très vite. Résultat : tous les postes cinéma sont intitulés cinéma, avec le code d'activité cinéma. On a donc une divergence légale entre la logique des clauses miroirs qui disent que l'on doit respecter les dispositions de la CC en fonction de l'objet, c'est impartial ; et n'importe quel inspecteur des prud'hommes pourrait veiller au grain et exiger une application stricte. A l'inverse, côté Unédic, elle est figée en termes de code d'activité NAF et intitulé de fonction. C'est le fondement même du régime des annexes, c'est le rattachement code d'activité. Il n'est pas question d'avoir des dérives en termes d'activité, c'est le rempart absolu. Les codes d'activités sont rattachés aux intitulés de fonction. Aujourd'hui, on est théoriquement obligé de prendre les postes qui sont autorisés au niveau du code d'activité. Maintenant, au niveau des salaires, des majorations et des indemnités frais, c'est la CC ciné qui s'applique.

Public : Vous parlez de solidarité entre les membres de l'équipe. Comment expliquer pour les films à moins de 3M€ que les techniciens puissent subir une dérogation et pas celui des artistes interprètes ?

Laurence Raoul (SPI) : Les cachets des artistes interprètes sont plafonnés dans l'annexe 3, les salaires dérogatoires. Ils sont plafonnés à 5 fois le salaire minimum conventionnel, accessoirement, c'était le schéma au départ de l'annexe 3 de mettre des ratios qui ne limitaient pas de manière individuelle ou par contrat de travail d'artistes, mais de manière globale en termes de parts salaires artistes dans le budget. De sorte que si le budget est petit et compliqué, ce ne soit pas la star qui prenne l'intégralité du montant et que ce soit aux autres de se serrer la ceinture. Les deux ratios 18 et 80% avaient exactement cet objectif qui pose aussi de manière opérationnelle, mais chacun n'est pas obligé d'avoir

accès à ce régime. S'il y a une pléiade d'acteurs, cela peut poser soucis, c'est une application qui peut être compliquée, mais c'est dans les ratios.

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Le problème ne se posait pas de la même manière pour les artistes parce que le cachet minimum des artistes est très bas par rapport à la réalité de ce que les comédiens, premiers rôles, sont payés dans la production cinéma. On ne pouvait pas transposer les cachets des artistes à la réalité des salaires des techniciens. Mais Laurence a raison de dire que de toute façon, sur les films, à moins de 3,66M€ qui posent interrogation, il y a un plafonnement du cachet des comédiens. On est autour de 400€/cachet jour. C'est le cachet conventionnel minimum du comédien.

Laurence Raoul (SPI) : Juste pour rappel, les salaires de l'annexe III sont des salaires minima, pas des maxima. Ils peuvent être augmentés. Seule réserve : la condition que cette augmentation soit uniforme. Il n'est pas question d'avoir des stars payées au barème de l'annexe III + 20%, et ceux moins connus, juniors, payés au tarif minimum. C'est de manière homogène et ce sont des points vérifiés et vérifiables. Le salaire minimum est augmenté pour tout le monde, y compris le réalisateur. La particularité est que la part de salaire mise en participation, ce moment est réduit à du concurrent : s'ils perçoivent le salaire min + 20%, le salaire qui donne lieu à intéressement, à participation, est égal à 2 fois la différence. Cette différence est diminuée d'autant. Elle peut être augmentée, mais dans ce qui est dû à minima, c'est réduit d'autant.

L'autre question que l'on peut se poser : les heures de nuit, majorations de travail du dimanche. Ce sont des indemnités dues au fait de travailler la nuit, le dimanche, les jours fériés... Ca ne réduit pas d'autant le salaire en participation. Là encore, c'est notre analyse, il n'y a rien de scientifique.

Juste un mot sur la composition de l'équipe. C'est le résultat de l'historique. Il y a des définitions de fonction - il y en avait dans le texte de 1950 et 1960 - qui sont rassurantes, qui apportent un certain nombre de garanties, mais elles ne sont pas figées en fonction des contraintes locales, esthétiques ou administratives. Nous avons pensé, quand le texte a été négocié, à un tournage qui se passe en prison. C'était compliqué d'avoir une équipe de 40 personnes, là où l'administration pénitentiaire n'en acceptait que 6. Il fallait une marge de manœuvre qui soit une constante du droit du travail.

Lauren Blois (SPIAC/CGT) : Il n'y a pas de notion d'équipe minimum dans la CC. Par contre, quand un certain nombre de chefs de postes n'est pas pourvu, on peut prendre des gens qui sont immédiatement sous un chef de poste. Ex : un 2^{ème} assistant quand il n'y a pas de 1^{er} assistant.

Public : Par rapport aux courts métrages, si on produit un film avec la télé, une première diffusion télé, sachant que le film aura aussi un visa, quelle convention applique-t-on ?

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : On est dans la configuration d'un court-métrage avec un visa qui est diffusé à la TV. Pour les festivals, on a besoin d'un visa pour diffuser le court. Il reste court-métrage.

Laurence Raoul (SPI) : Le champ conventionnel, c'est la production cinéma, qu'il y ait un financement COSIP n'interfère pas. Les textes et la CC sont très clairs là-dessus : c'est une première diffusion pas tv, c'est la CC cinéma. A l'inverse pour un court-métrage tv, ça devient un projet audiovisuel. C'est le premier dans le temps qui va conditionner le régime. C'est un principe général du droit.

Public : Quand vous dites que chronologiquement, c'est la date de diffusion ou la date de signature du partenariat ?

Laurence Raoul (SPI) : Le texte de la CC ne prend pas en compte les partenariats et la façon dont c'est fixé. Ca ne regarde pas les relations sociales et la diffusion. C'est l'objet vers quoi il va être diffusé. C'est ça qui conditionne dans le champ, ou périmètre.

Public : Dans ces conditions, pour ne pas avoir les salaires de la CC audiovisuelle sur un court, ce qui est quasi impossible à respecter, on demande à la chaîne de télé d'attendre de le diffuser, on le diffuse à festival quelconque et c'est bon, on est en ciné ?

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Dans le cas cité, il a un visa cinéma qui passe après la tv. Il respectera la CC cinéma et les niveaux de salaires du court dans le cinéma, soit le SMIC puisque de toute façon il n'y a pas d'autres niveaux de rémunération.

Public : Je ne pensais pas à ça. Mais quand on fait des clôtures de CNC, certains chargés de compte peuvent demander à ce que ce soit les salaires de la prod AV s'il a été diffusé en premier lieu à la tv.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : J'avoue que le court-métrage n'entre pas dans mon champ de compétences, mais ce que j'entends, c'est qu'il y a un doute sur l'application d'un nouveau texte et qu'il nous appartiendra au CNC de prendre en compte cette problématique. Donc si vous le permettez, je vais revenir vers mes collègues qui s'occupent plus particulièrement du court métrage pour que cette problématique soit traitée. J'entends bien la question.

MAJORATION DES SALAIRES ET HEURES D'EQUIVALENCE

Laurence Raoul (SPI) : Aujourd'hui toutes les majorations sont obligatoires quand on travaille la nuit, un jour férié, en dehors du 1^{er} mai. Elles sont fixées. Une spécificité : le travail le dimanche. On est dans un secteur où c'est autorisé. Il faut que ce soit obligatoire par rapport aux contraintes techniques aussi. La règle c'est quand même le repos dominical, mais c'est autorisé s'il y a des circonstances qui le justifient. En studio non, vu que ça n'est jamais exceptionnel en studio.

Sur le mécanisme des heures d'équivalence, le plafond des cumuls de majoration est fixé par le texte à 100%. Dans la plupart des CC, on n'applique pas toutes les majorations sur les unes sur les autres (par ex : travail un dimanche + la nuit), mais on applique la majoration la plus favorable pour le salarié. Dans le cinéma et l'AV, l'historique a toujours été de cumuler les majorations. L'idée était donc de fixer un plafond. Il a été fixé à 100%.

La logique des heures d'équivalence est de neutraliser certaines heures à l'intérieur d'un temps de présence. On va donc distinguer ce qu'on appelle le temps de travail effectif et le temps d'équivalence. Cela a donné lieu à beaucoup de débats, y compris entre nous syndicats. Par rapport à d'autres CC qui prévoient ce mécanisme d'heures d'équivalence, il nous manquait des mécanismes d'interprétation aisées. Ça a été tranché. L'idée : dans le travail effectif, il y a le temps de travail effectif, les majorations d'heures supplémentaires ne seront déclenchées qu'au-delà du seuil qui inclu les heures d'équivalence. Sinon ça ne sert à rien.

Prenons la scripte sur un taux de 52h quand elle travaille 6 jours. Dans cette hypothèse, le producteur aura bien entendu demandé l'autorisation à l'inspecteur du travail de dépasser les 48h. Il faut que ce soit autorisé 2 mois avant, avec le prévisionnel. Le déclenchement, c'est au-delà de ce montant très élevé, dès lors que ça a été autorisé. En revanche ensuite, le taux qui s'applique, vu que ce n'est pas le même, les 8 premières heures sont à 25%, ensuite à 50%. Le taux est en fonction du dépassement. Là on redescend de ce qui est le temps de travail effectif. De la même manière, on est encore en interrogation vis à vis du Ministère du travail, on déclare en paye les heures de travail effectif et c'est ça qui génère des heures Unedic. Ce ne sont pas les heures d'équivalence.

Public : Au sujet de l'assurance chômage des Assedic, si la scripte travaille 45h, et donc 42h en temps de travail effectif, que déclare-t-elles aux Assedic ? 42 ou 45 heures ?

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : 42h. Le temps de travail effectif, c'est le temps soumis à cotisations sociales. Ce qui vaut pour référence à tous les régimes sociaux, qu'il s'agisse d'assurance chômage, de caisse de retraite ou de la sécurité sociale. C'est le travail effectif du salarié qui importe. Nous souhaitons qu'il soit fait référence dans le contrat de travail à l'utilisation du temps d'équivalence pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté. Un producteur peut très bien choisir d'appliquer un décompte normal de la durée du travail et les majorations afférentes pour heures supplémentaires ; ou alors choisir le système des heures d'équivalence. Il n'y a rien d'obligatoire.

Juliette Prissard (SPI) : Si le réalisateur préfère travailler 8 h/jour et ne pas travailler le week-end, évidemment le producteur n'aura pas intérêt à travailler en heures d'équivalence et s'en tenir aux 39h.

Laurence Raoul (SPI): En précisant dans tous les cas de figure que le salaire sera obligatoirement applicable quand bien même, il n'y aurait pas de choix.

Public : Jusqu'à présent, quand on déclarait sur un plateau que l'on passait en heures supplémentaires, ça concernait tout le monde. Là, les heures d'équivalence sont selon le statut, la fonction même de la personne. Etant donné les nuances des postes, comment peut-on déterminer sur un plateau que les heures supplémentaires commencent une fois que l'on a écoulé les heures d'équivalence ?

Laurence Raoul (SPI) : C'est une règle abstraite. On va compter le temps de travail à partir du moment où les personnes arrivent sur le lieu de travail, jusqu'au moment où elles sont libérées. C'est la petite nouveauté qui n'est pas du tout nouvelle en termes de droit du travail. Le décompte du temps de travail est obligatoire. Soit il est automatisé, soit il est individualité quand il n'y a pas d'automatisation. Avant, le temps de travail se comptait en termes de plateau et de tournage. Le temps de préparation n'était pas complètement intégré dans une logique de temps de travail effectif. C'était le moment où l'on tournait qui était considéré comme « le temps noble ».

Public : Jusqu'à présent, pour les cadres, le temps de préparation n'était pas compté.

Laurence Raoul (SPI): C'est pareil pour le cadre, on doit aussi lui décompter son temps.

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Il y avait une très mauvaise habitude dans vos secteurs, celle de distinguer le temps de tournage de la préparation et du rangement. Les techniciens faisaient cadeau du temps de préparation et de rangement. C'était ce qu'on appelle du travail illégal puisque dissimulé. Il y avait ça depuis que le cinéma existe. C'est compliqué d'aller contre des cultures aussi ancrées. Quelqu'un a dit « on fait cadeau d'heures sur le temps d'équivalence ». Ce n'est pas complètement vrai puisque aujourd'hui, toutes les heures comptent.

Revenons aux enjeux de la production cinéma. Bien avant qu'on la renégocie en juin 2005, les représentants des gros producteurs avaient un problème sur l'application stricte des taux de majoration qui, selon eux, les mettait sur la paille. Et, deuxième problème, la durée du travail qu'ils n'arrivaient pas à encadrer dans la loi. Ils ont donc proposé ce système d'heures d'équivalence pour en profiter, pour masquer un peu et amoindrir l'impact des majorations des heures supplémentaires. Il est faux de dire qu'ils ne les paient pas. C'est faux de dire que c'est complètement cadeau parce qu'il y a des heures de préparation et de rangement qui n'étaient pas payées auparavant pour un certain nombre de techniciens qui, avec ce système d'heures d'équivalence, vont l'être.

Deuxième élément, la loi oblige le décompte du temps de travail des salariés, c'est-à-dire le temps de travail où le salarié est à la disposition de l'employeur, y compris des cadres postés ou non postés. Ça a été introduit dans la loi Aubry, la loi 35h et ça existait avant dans le code du travail.

D'autre part, en cas de contestation de la durée du temps de travail réellement effectuée par le salarié, la charge de la preuve est inversée. C'est à l'employeur d'apporter la preuve que l'employé n'a pas travaillé la durée qu'il dit avoir travaillé. Si prud'hommes, les juges considéreront que [le salarié a] raison et qu'il a travaillé 45h, sauf si l'employeur peut apporter la preuve qu'il n'a travaillé que 40h.

Juliette Prissard (SPI): Pour compléter sur la notion de travail dissimulé, c'est aussi un enjeu de sécurité sociale, de protection sociale. Si on parle uniquement pénal, rappelons que la sanction est de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. Il y a donc des enjeux collectifs publics. Je veux revenir sur un point technique sur l'heure dont vous parliez. Vous avez demandé l'interprétation à l'administration du travail, l'enjeu ne me semble pas porter sur énormément. Quand on regarde sur l'annexe 2, puisque la majoration réelle de la 42 à la 43^{ème} heure est de 125% et au-delà c'est 150 %, il est sur ce 0,25 et c'est sur quelques catégories de professionnels, de l'assistant scripte cinéma...

Laurence Raoul (SPI): Revenons sur la grille de salaire. Quand on est payé sur la base de 42h, en fait on intègre dans la somme le salaire versé à la semaine ou à la journée, des majorations pour heures supplémentaires. En cela, on a déjà un salaire forfaitaire. L'équivalent c'est un élément supplémentaire. Ça rend plus technique mais pour être juridiquement exact, on est à la fois en travail effectif, en équivalence et en travail forfaitaire. Rappelons qu'il existe une commission d'interprétation au niveau de la CC que vous pouvez saisir.

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Le déclenchement des heures supplémentaires va dépendre du poste que l'on occupe. C'est un vrai souci parce qu'avant on était bien calé, les 39h de tournage, ça parlait à tout le monde. Il y aura un décompte du temps supplémentaire. Mais c'est du travail de décompter le travail effectif des salariés. Cela s'opèrera nécessairement salarié par salarié avec, département par département, un chef de poste qui validera. Cela introduit une difficulté, c'est vrai.

Public : Il va donc falloir que quelqu'un note les heures d'arrivées de chacun. Si je prends l'exemple de quelqu'un parti sur du repérage en anticipation, on n'est pas forcément sur la notion de plateau, comment va-t-on déterminer à quelle heure il commence ?

Laurence Raoul (SPI) : La question ne se pose pas dans ce que vous venez d'évoquer puisque le système d'heures d'équivalence ne s'applique que pour des périodes de tournage. Ensuite, ce sera similaire à un salarié non posté : c'est sur la base de ce que déclare le salarié qu'on va décompter son temps de travail. (...)

Le problème du temps de transport ou trajet pour les tournages.

Laurence Raoul (SPI) : Le temps entre le domicile et le lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif. C'est une règle, ça peut être indemnisé, pris en charge, mais ce n'est pas du temps de travail effectif, c'est la loi. Là-dessus, le problème se pose quand un salarié est missionné. Par exemple, nous qui arrivons de Paris, on a eu un petit peu de train. Si on commence à travailler à midi, là où d'habitude on travaille à 9h, il y a un décalage de temps, c'est à dire qu'on prend en compte une mesure spécifique pour le temps de trajet habituel pour les personnes en CDI : là il y a dépassement, on intègre le temps qui dépasse le trajet dans le temps de travail effectif, en tout cas en temps de rémunération. Pour les intermittents par définition, il n'y a pas de temps normé entre le lieu de travail habituel et le domicile. C'est une base évidente, puisque entre le moment où il tourne, par définition ils sont sur plusieurs projets, ils ont ce temps normé. La solution trouvée : c'est le lieu de rendez-vous qui crée cette logique à partir duquel le temps est rémunéré. Il y a donc une partie rémunérée qui fait l'objet d'un paiement. C'est du temps payé mais ce n'est pas du temps de travail effectif en termes de déclenchement d'heures supplémentaires, etc. Le salarié est indemnisé, l'employeur doit le rémunérer. Au-delà d'une certaine franchise, au-delà de ce temps, c'est réintégré dans le temps de travail effectif parce que, de fait, les transports sont fatigants. On l'intègre dans le temps de travail effectif. Les bornes de durée maximales de travail interviennent avec ces données-là, ce qui est une nouveauté de la convention.

Juliette Prissard (SPI) : L'employeur est obligé au moment de l'embauche à fournir une information conventionnelle aux textes applicables dans l'entreprise. L'article 29 stipule qu'un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectif, des pauses repas et du transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage. Ce décompte établi pour chaque journée sera remis au salarié au plus tard le premier jour de la semaine suivante.

Public : Le décompte des heures pour nous sur un plateau de tournage, c'est à partir de quand ?

Laurent Blois (SPIAC/CGT): Le décompte des heures sur un plateau de tournage est à partir du rendez-vous. Quand les gens sont en déplacement, c'est du lieu de résidence à l'hôtel, mais ils ne sont pas nécessairement loin de leur domicile en région. Donc il y a aussi la notion, à vérifier, de lieu de rendez-vous. Ce qui est nouveau, c'est qu'on introduit 3 notions : ce qu'on appelle **le transport, le trajet et le déplacement d'un point de tournage à un autre**. Le déplacement d'un point de tournage à un autre, c'est du temps de travail effectif : on travaille à ce point-là dans la journée, puis on se rend à un autre point de travail dans la journée. Le temps de transport en deçà d'un certain temps sera considéré comme du temps de travail effectif et ouvre droit à indemnisation. Cela vaut aussi en région.

Public : Le temps de trajet habituel normal entre son domicile et son lieu de travail n'est pas du temps de travail effectif, il n'est pas rémunéré. Dès lors que, alors qu'on avait 30 mn pour se rendre au travail, l'employeur vous demande d'aller à un endroit où il faut 2 heures, on n'est plus dans la même configuration, puisque c'est plus que le temps de trajet habituel. Et puis vous avez sur l'article 22 :

distinction « temps de transport ne constituant pas du travail effectif, du temps de transport de déplacement du temps constituant du travail effectif » donc il faut vous imprégner de la CC et soulever aux organisations syndicales de salariés ou d'employeurs les détails, sachant que quand il y a de nouveaux tests, c'est la jurisprudence ou les juges qui finissent par dire ce qu'est le droit parce qu'il y a du contentieux. Qu'on soit clair ça fait partie du droit social, la convention n'est pas figée.

Les majorations.

Laurence Raoul (SPI) : Si on continue le déroulé, il faut savoir qu'il y a des majorations, et non des heures supplémentaires, quand on dépasse la durée journalière.

Petit focus sur la **partie artistes interprètes**. Le régime de majoration est aussi établi pour les artistes, leur temps de travail est normé. Ce n'est pas parce qu'on parle de cachets isolés ou groupés, qui sont des notions Unédic, parce que les droits sont liés à des horaires auprès des organismes sociaux ou la caisse de sécurité sociale qui va jusqu'à 16h/cachet. Quand on parle de cachet pour les artistes, on parle toujours de forfait. Maintenant au niveau de la CC cinéma, ça a été normé en termes de 8h de travail effectif. A partir de là, ça donne lieu aussi à des majorations indépendamment du forfait. Je m'explique : un artiste qui vient travailler 3 heures aura droit à son cachet car c'est du temps déconnecté. A l'inverse, s'il travaille 11 h/j, il aura le droit à 3h majorées. La base des majorations est une spécificité confondante. **Plus le salaire est élevé, plus la base de majoration baisse**. Au-delà de 5 fois le cachet minimum conventionnel, aujourd'hui 400€/J, les majorations ne sont plus dues. On peut faire ce qu'on appelle une convention de forfait, on considère que l'on a déjà tout payé. En réalité, ça ne doit pas dépasser le théorique. A l'inverse, plus le salaire se rapproche du salaire minimum, on distinguera différents seuils. A partir de là, la base de calcul des majorations augmente. Entre 400 et 800€, la base horaire qui va générer des cachets est de 2 x le salaire minimum conventionnel. Ensuite c'est 1 fois, et après c'est 0. Autre spécificité : les films à annexe III, diversité, donc le salaire là est plafonné en termes de salaire direct. Il peut y avoir salaire en plus de BNC, mais ce n'est pas du champ de la CC. Il y a une partie intéressement négociable mais elle interviendra après l'intéressement des techniciens dans l'assiette et le couloir de ce qui est dû au technicien quand le déclenchement est possible. Ensuite, la partie « **figurant** », où là encore avant il n'y avait rien du tout, la spécificité c'est qu'il y a des majorations classiques. Il n'y a pas de spécificités sur la base de calcul, en revanche il y a la particularité de majoration de salaire prévue simplement dans certaines régions.

Public : Ce que je ne comprends pas avec cette exclusion d'une partie du territoire, c'est donc, pour un figurant, il est payé au SMIC mais une silhouette ou une doublure est payée également au SMIC ?

Laurence Raoul (SPI) : En minimum dû, oui. Si l'employeur le paye au SMIC, il n'est pas en tort.

Public : Même si sur la fiche de paye figure un intitulé qui n'est pas acteur de complément mais silhouette ou doublure ? Est-ce-que quelqu'un jusqu'à présent s'est rendu compte que c'était bizarre ?

Laurence : Je crois que c'est historiquement issu de ce qu'il se passait avant. Avant pour les figurants il y avait un kilométrage jusqu'à 40, 50km de Paris, dans le vieux texte de 1967.

Public : En région, on a toujours payé les silhouettes et les doublures plus chères que les figurants.

Juliette Prissard (SPI) : Qu'il y a des pratiques qui soient établies et non conformes au texte, c'est courant. Il y a plein de sujets sur lesquels les pratiques étaient tellement établies que lorsqu'on a commencé à travailler sur le texte de la CC et la négociation ont eu extrêmement de mal à faire croire aux producteurs qu'ils ne payaient pas au tarif réel alors qu'ils étaient persuadés du contraire.

Public : Sur ce fameux **décompte d'heures**, on va nous demander dans chaque équipe d'avoir un référent pour décompter les heures de l'ensemble des personnes de l'équipe. Exemple, sur un tournage, on a des équipes qui arrivent le matin pour monter un décor. Le tournage se passe avec tout le monde et le soir la même équipe vient démonter ce décor. On a une amplitude horaire qui va au-delà de l'autorisé. Est-ce qu'entre les deux on ne compte pas les heures et on leur dit qu'ils sont débauchés pendant 4 heures dans l'après-midi ? Comment ça se passe pour le décompte des heures ?

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Je pense qu'il va y avoir des choses qui vont changer dans le plan de travail, dans la composition des équipes, voire à un moment donné prévoir que des équipes puissent être dédoublées. Il y a eu de très gros tournages anglo-saxons qui y sont arrivés il y a ¼ ans sur le territoire parisien. Il faut le penser comme une solution dans certains cas. Nous ne sommes pas pour la multiplication des heures supplémentaires à dessein.

Public : Comment ça se passe pour une société de production qui reçoit du régisseur général le décompte des heures des employés s'il voit qu'il y en a un qui a travaillé 65 ou 70h dans la semaine ?

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : Quand on est employeur, on a des obligations sociales. Ne pas les respecter, c'est s'exposer à des sanctions pénales. A partir d'un certain nombre d'heures de travail, on peut mettre en danger la vie de salariés. C'est normal que chacun prenne ses responsabilités. Je pense qu'il est de la responsabilité des producteurs d'arrêter des réalisateurs. Sur les mesures d'ordre public, nous souhaitons que les producteurs et les salariés soient vigilants.

Public : Je voudrais savoir par rapport aux 5 ans dérogatoires, où ça en est ?

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Cette commission va siéger pendant 5 ans, après on verra, pendant lesquels il y aura un certain nombre de films qui bénéficieront de ce régime dérogatoire et des salariés qui mettront leur salaire en participation. Ce qui ne nous empêche pas de discuter par ailleurs. Pour rebondir sur ce que vous avez dit, depuis la signature de la CC, l'association des directeurs de production a pris l'initiative de réunir de façon informelle les différents représentants des corps de métiers (hors CGT). Pour avoir assisté à l'une d'entre elles, ce sont des réunions extrêmement pragmatiques, et qui ont le mérite d'exister de façon concrète et positive.

Public : Ce qui nous contrarie c'est que ça ait lieu avec la présidence de la DGT et du CNC. Puisque normalement les instances sociales, le dialogue social est fait dans le cadre de la commission d'interprétation pour lever toutes ambiguïtés sur l'interprétation de texte. Le fait qu'il y ait des réunions sans les partenaires sociaux des 2 côtés dans lesquels on interprète le texte pour bien le comprendre, ce qui est une démarche tout à fait louable, sont clairement une mise à l'écart du dialogue social qui est compliqué pour nous. Soit ils se réunissent entre eux, soit ça se passe dans les instances des pouvoirs publics et là ça pose problème.

Valérie Lépine-Karnik (CNC) : Comme ça tout le monde est au courant (*rires*). Sur ce sujet, j'ai eu l'occasion d'entendre des directeurs de prod et des techniciens dire « au moins grâce à la CC, on peut dire à un réalisateur que maintenant on arrête parce qu'on est en dehors des clous ». Jusqu'à présent on n'était pas assez solides règlementairement pour le dire. Je pense que s'il y a un bon message à faire passer c'est juste celui-là, indifféremment de nos différences structurelles.

Laurent Blois (SPIAC/CGT) : On a ce différend avec le CNC sur ces réunions. On ne peut pas dire qu'à un moment donné les CC sont les partenaires sociaux. Le gendarme du secteur, c'est le Ministère du Travail. Là, on est dans une relation de travail. S'agissant d'expliquer la CC en présence du Ministère du Travail, j'ai la faiblesse de penser que nous l'avons négociée, et quand on ne sait pas répondre, on le dit, car on n'a pas tout en tête. Ce n'est pas bien de ne pas s'associer à toutes les organisations syndicales du secteur, parce que ce sont elles qui ont négocié le texte. Cela donne des interprétations abracadabrantesques parce que l'on a à faire à des gens qui ne connaissent pas la législation sociale.

Public : J'ai une question sur la **nomenclature des postes**. En déco, le poste qui s'appelait « ripper » n'apparaît pas dans la CC et dans la renégociation ? Ce ne sont ni des 2nd assistants, ni des 3^{ème}, dans quel cas les mettre pour qu'ils soient intégrés dans les annexes ?

Laurence Raoul (SPI) : Plusieurs postes ont été oubliés. Avec les deux organisations ici présentes, nous sommes d'accord pour remédier rapidement à ce problème, mais dans l'immédiat la solution légale absolue est le CDD de droit commun. C'est dans notre liste de prochaine négociation.

ANNEXE : document de présentation extrait du powerpoint de **Laurence Raoul (SPI) :**

APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION CINEMATOGRAPHIQUE DU 19 JANVIER, MODIFIEE PAR AVENANT DU 8 OCTOBRE 2013

Structure de la convention collective de la production cinématographique

La CCN est composée de 4 Titres :

- **Titre I** : relatif aux dispositions communes
- **Titre II** : relatif aux équipes techniques (techniciens et réalisateurs)
- **Titre III** : relatif aux équipes artistiques
- **Un futur Titre IV**, pour les permanents est en cours de négociation

Quel texte faut-il appliquer aux productions de films de fiction de moins de 1 M€, moins de 3,66M€ ?

Et plus ou moins de 600.000 euros pour les documentaires

L'application de la convention collective de la production cinéma résulte de :

- Texte de la CCN – Production cinéma – du 19 janvier 2012, Titre I, II et III,
 - Avenant à la convention collective du 8 octobre 2013,
 - Le règlement intérieur de la Commission paritaire dérogatoire du 22 octobre 2013.
- Pour les techniciens, depuis le 01/02/2014 : les mêmes règles sont applicables à l'ensemble des sociétés de production (arrêté d'extension du 24 décembre 2013, JO, 3 janvier 2014)
- Pour les artistes, depuis le 01/01/2014 : les mêmes règles sont applicables à l'ensemble des sociétés de production. (arrêté 24 déc 2013, JO, 31 décembre 2013)

MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- Le texte de la convention collective prévoit l'instauration d'une Commission paritaire dérogatoire, chargée d'examiner le respect des conditions d'accès aux dispositions fixées à l'Annexe III.

La Commission a été officiellement mise en place le 22 novembre 2013. Les producteurs dont les films relèvent des dispositions de l'Annexe III, doivent préalablement **au tournage** obtenir cette dérogation.

- Heures d'équivalence : le décret autorisant les heures d'équivalence (décret du 17/12/2013, publié au JO le 18/12/2013) pour la production cinéma est paru au journal officiel :

Le texte de la convention collective qui autorise un régime des heures d'équivalence pour **certains postes** et **exclusivement pendant les périodes de tournage**, est applicable.

- Transcription des postes : les listes de fonctions pour lesquelles le recours au CDD-U est autorisé doivent être reprises dans le régime Unedic (Annexe 8). L'avenant au régime de l'assurance chômage est conclu et agréé. (Avenant n° I du 16 octobre 2013 à l'annexe VIII au règlement général annexé à la convention du 6 mai 2011- agréé par arrêté du 7 janvier 2014, JO 22 janvier 2014).

I) Champ d'application

Convention collective du 19 janvier 2012, modifiée par Avenant du 8 octobre 2013

Courts métrages	Techniciens : Exclus de l'ensemble des dispositions de la CCN Artistes - interprètes : Exclus de l'ensemble des dispositions de la CCN Programmation de la négociation d'une annexe spécifique
Films de fiction de moins de 1M€ de financement extérieur du producteur, soit inférieur à 1,22M€ (du budget) (avec FG (7%) + SP (5%) + I (10%)).	Techniciens : 6 mois de moratoire, soit jusqu'au 1^{er} août 2014 (selon notre analyse) Durant cette période : négociation de dispositions spécifiques Et règles sociales applicables : - salaire minimum = SMIC - autre régime = Code du travail En cas d'échecs des discussions, la solution à terme est incertaine. Artistes interprètes : l'ensemble des dispositions de la CCN s'applique. Le moratoire ne s'applique pas aux artistes et aux acteurs de complément.

Films de fiction AGREES entre 1M€ et 3M€ de financement extérieur du producteur <u>lors de l'Agrément des investissements.</u> <i>C'est à dire : dont le budget se situe entre 1,22M€ et 3,36 M€ (avec FG (7%) + SP (5%)).</i> Attention : 3,66 M€ avec imprévus (10%) consommés à l'Agrément de production <u>ET :</u> Masse salariale personnels techniques = 18% budget (minimum) Masse salariale personnels techniques = 80% du poste artistique Tournés principalement en France ou à l'étranger mais seulement pour des raisons artistiques Attention : Toutes ces conditions sont cumulatives.	Techniciens : Les productions dont les films répondent à ces critères, peuvent appliquer les niveaux de salaires fixés à l'Annexe III du Titre II de la convention collective. Les producteurs doivent néanmoins obtenir l'autorisation de la Commission paritaire dérogatoire, instaurée par la convention collective et ce AVANT le commencement du Tournage. Cette commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs. Elle se réunit le lundi qui précède la réunion de la commission d'agrément du CNC. Donc un lundi sur deux. Les producteurs doivent remplir les documents de saisine et ajouter : le synopsis du film et la copie de la Fiche Devis du dossier d'agrément.
--	--

Films documentaires dont le dont le budget est inférieur à 0,60M€ de financement extérieur du producteur lors de l'Agrément des investissements Soit inférieur à 0,672 M€ (avec FG+ SP) et 0,732M€ avec imprévus consommés à l'Agrément de production.	L'application des salaires fixés à l'Annexe III, du Titre II de la convention collective, doit aussi être autorisée par la commission paritaire dérogatoire. Les conditions tenant aux ratios de masse salariale (18% et 80%) sont également applicables.
--	---

ARTISTES-INTERPRETES ET ACTEURS DE COMPLEMENT TITRE III	Le titre III est obligatoire pour l'ensemble des sociétés de production : pour tous les films de long métrage, quel que soit le niveau de budget du film.
--	---

II) Clauses miroirs

- En principe une convention collective est déterminée par l'activité principale de l'entreprise. L'activité principale est celle qui se rattache au chiffre d'affaires le plus important ou à la masse salariale la plus importante.
- Il peut y avoir des exceptions lorsque les conventions collectives prévoient un mécanisme dit des « clauses-miroirs ». Le but est de remplacer l'activité principale par la référence à l'objet produit.
- Cette règle ne vaut que pour les CDD-U ET lorsque les textes conventionnels le prévoient expressément.
- Ainsi lorsqu'une entreprise de production cinéma (Code NAF 5911C) produit une œuvre audiovisuelle, elle devra respecter pour les techniciens, les dispositions de la convention collective de la production audiovisuelle. A l'inverse cette règle ne s'applique pas pour les artistes. (la CCNAIETV ne prévoit pas ce mécanisme).

III) Salaires et intéressement aux recettes (régime Annexe III)

1. Montants des salaires

Les niveaux de salaires fixés à l'Annexe III peuvent être augmentés. Attention, dans ce cas, cette **augmentation doit être uniforme et appliqués à tous les salariés (y compris le réalisateur)**.

Elle a pour conséquence de réduire d'autant la part due au titre de l'intéressement.

Dans le cas où les salariés perçoivent des majorations de salaires (dépassements jour, travail de nuit, travail du dimanche), ces montants a priori ne réduisent pas d'autant les montants dus au titre de l'intéressement.

2. Montants de l'intéressement

Les montants d'intéressements indiqués à l'annexe III ont une nature juridique de salaires. Les montants s'entendent comme intégrant les charges salariales et patronales.

IV) Composition de l'équipe technique

L'avenant du 8/10/13 laisse une marge opérationnelle au producteur dans la composition des équipes techniques et l'organisation du travail.

V) Précisions : majorations de salaires et heures d'équivalence

1. Heures supplémentaires (article 37 Titre II) :

- de la 36e à la 43e heure : 25%
- de la 44e à la 48e heure : 50%
- à partir de la 49e heure : 75%

2. Travail de nuit (article 40 Titre II) :

- Tranche horaire : hiver 20h-06h - été : 22h-06h exception en studio 21h-06h
- majoration : 50% pour les 8 premières heures d'une même nuit, 100% au-delà

3. Jours fériés chômés (article 17 Titre I et article 42 Titre II) : Rémunérés à hauteur de 7h simples.

4. Jours fériés travaillés (article 17 Titre I et article 42 Titre II) :

Majoration 100% ET journée de récupération payée ou paiement de 7h simples.

Travail en studio interdit les jours fériés sauf si événement indispensable au scénario.

Journée de solidarité : prorata de l'emploi

5. Travail du dimanche (article 41 Titre II) : Possible que si événement indispensable au scénario.

Majoration : 100% (avec repos le lundi ou le vendredi suivant). Travail en studio interdit le dimanche.

6. 6^{ème} jour de travail à Paris / région parisienne (article 39 Titre II) :

Majoration : 100% excluant les autres majorations (cad les heures supplémentaires) ET journée récupération payée ou rémunération de 3,5h simples.

7. Dépassement quotidien (article 38 titre II) :

Plus de 10 heures de tournage : majoration 100%.

Engagement en extra (engagement à la journée) :

- Majoration salaire de base (article 34 Titre II) : 25%
- Dépassement quotidien (article 34 titre II) : majoration 50% de la 8e à la 10e heure, 100% au-delà
- Durée minimale d'engagement journalier : 7 heures
- **Plafond de majorations :**

Au terme de l'avenant du 8/10/2013 : le plafond de Cumul des majorations est fixé à 100 %

Cette règle ne s'applique pas au 1^{er} mai.

- **Majorations pour heures supplémentaires et heures d'équivalence :**

L'application de majorations pour heures supplémentaires est spécifique :

- Les barèmes de salaires sont fixés avec un temps de travail effectif et associé à un montant en heures d'équivalence.
- Le seuil de déclenchement pour les heures supplémentaires est le montant global (temps de travail effectif et heures d'équivalence).
- **En revanche**, le taux applicable doit être celui correspondant au « temps de travail effectif ».

Ex : Le temps de travail de l'assistant scripte est fixé à 42 hs de temps de travail effectif pour 45 hs d'équivalence.

- *Pour que des heures supplémentaires soient déclenchées, il faut qu'il y ait au moins 46 hs hebdomadaires.*
- *Le taux de 25% (entre 42 et 43^{ème} heure), ensuite 50 %, etc.*

VI) Durée du travail

- **Décompte du temps de travail :**

Le producteur doit établir un décompte administratif individuel du temps de travail.

Attention l'instauration du régime d'équivalence des horaires n'empêche pas la nécessité de demander l'autorisation de l'inspection du travail en cas de dépassement des horaires journaliers et hebdomadaires.

Titre III : Equipe artistique

ARTISTES INTERPRETES :

Rappel : les dispositions couvrent tous les artistes interprètes (à l'exception des musiciens) et les artistes de complément.

- **La base de calcul présente une spécificité** : selon que le salaire est situé entre le salaire minimum conventionnel et 2 fois le SMC, **ou** entre 2 fois et 5 fois le SMC. (Article. III.1)
- **Forfait** : les majorations peuvent être écartées pour les salariés dont le salaire est supérieur à 5 fois le salaire minimum conventionnel.
- **Heures supplémentaires** : 8 premières heures : 25% et 50 %, au-delà (article 21. Titre I).
- **Travail de nuit** : hiver: 20h/6h - été : 22h/6h : 50 % pour les 8 premières heures, 100% (du salaire minimum conventionnel) au-delà. *Variation selon que le SMC est de 2 et 5 fois selon le SMC.* (article II.1.1. T III)
- **Travail du dimanche** : condition si cela répond à une exigence du scénario : 100 %. *Variation selon que le SC est de 2 et 5 fois selon le SMC.* (article III.1.2. TIII).
Attention, il n'est pas nécessaire d'en demander l'autorisation.
- **Jours fériés travaillés** : 100% de majoration. *Variation selon que le SC est de 2 et 5 fois selon le SMC.* (article III.1.3. TIII)
- **Jours fériés chômés** : rémunération à hauteur de 7 heures simples. (Article III.1.3. T III).

- **Spécificités des salaires pour les artistes pour les films qui relèvent de l'Annexe III du Titre II :** plafonnement des rémunérations. Tout dépassement contractuel doit être mis en participation (Annexe III-1-C . T III)

ARTISTES DE COMPLEMENT (figurant, silhouette muette et parlante, doublure (lumière, cadre, ...))

- **Heures supplémentaires :** 25% pour les 8 premières heures, 50 % au-delà
Heures supplémentaires: 8 premières heures : 25% et 50 %, au-delà (article 21. Titre I).
- **Jours fériés chômés :** rémunérés à hauteur de 7 heures simples (article III.1.3- TIII)
- **Jours fériés travaillés :** majoration de 100 % (article III.1.3. TIII)
- **Dimanche :** majoration de 100% (article III.1.2)
- **Travail de nuit :** hiver: 20h-6h/été : 22h-6h : 50 % pour les 8 premières heures, 100% (du salaire minimum conventionnel) au-delà, 100%. *Variation selon que le SC est de 2 et 5 fois selon le SMC.* (article III.1.1)
- **L'annexe « salaires » s'applique aux films se tournant :**
 - à Paris et sa banlieue dans la limite de 40 km,
 - à Marseille, Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Nantes et leurs banlieues limitées à 25 km