

1 – PRINCIPE : Contribuer à l'aide aux personnes âgées en travaillant une journée de plus par an. En l'occurrence, cela revient à venir travailler dans l'entreprise une journée habituellement fériée, chômée-payée. C'est ce qui est expliqué à l'article 18 du Titre I de la Convention Collective du Cinéma du 19 janvier 2012, lequel donne les dispositions générales. La contre-valeur de cette journée de solidarité est reversée aux organismes sociaux par l'employeur qui, bénéficie ainsi d'une journée de productivité supplémentaire. Cette contribution représente 0,3% de l'assiette salariale.

2 – MISE EN ŒUVRE : Le versement des 0,3% par l'employeur fonctionne depuis sa mise en place. Pour ce qui est de la contribution des employés, plusieurs formes ont été adoptées dans le **régime général**, considérant une journée de 7h de travail :

- L'employé vient effectivement travailler un jour férié, la plupart du temps le lundi de Pentecôte, mais possiblement tout autre jour, à l'exception du 1^{er} mai. Le choix du jour peut-être fait par accord de branche ou d'entreprise.
- Certaines entreprises semblent avoir opté pour une répartition de cette solidarité sur l'ensemble des jours travaillés dans l'année, par quelques minutes de travail quotidien non rémunéré (moins de 2 minutes).
- Certaines entreprises font cadeau de cette journée de solidarité, en payant les 0,3% supplémentaires sans exiger de contrepartie de leurs employés.

3 – REGIME DES INTERMITTENTS : Dans le cas d'un CDD d'usage, concerné donc par le Titre II de la CCC, art. 43, nul ne pouvant être certain qu'il sera sous contrat le lundi de Pentecôte, la nouvelle convention a posé le principe d'un décompte du temps dû, calculé sur chaque heure de l'année effectivement travaillée. Ainsi est apparue depuis l'extension de la nouvelle convention, en octobre 2013, une ligne sur les feuilles de paies d'intermittents, citant pour mémoire le montant de cette durée, valorisé en net, qui représente 0,43% du salaire.

Depuis début Avril, une mise à jour du logiciel de paye permet techniquement de prélever cette durée valorisée, en la ramenant à une somme à prélever sur la partie salariale.

L'employeur collecterait ainsi tout au long de l'année des sommes qui lui serviront à financer le paiement de cette journée chômée-payée (le lundi de Pentecôte), ajoutée à la contribution reversée sous la forme des 0,3% de charges.

Pour exemple : 39 HEURES donnent 10,06 mn. Pour un salaire de 974,23 pour 39 heures, la part salariale mise de côté serait de 4,18 euros net.

Autrement présenté, pour 1607 heures il y a 7 heures de solidarité. Pour un contrat de 10 semaines de 39 heures (soit 390 heures) la durée qui devrait être décomptée, en simple, serait calculée de la manière suivante : $(390 \text{ heures} * 7) / 1607 \text{ heures} = 1,69 \text{ heures}$.

La collecte est rétroactive au 01/01/2014, il y a donc possibilité de récupérer les sommes sur les salariés encore en fonction.

4 – LA SITUATION ACTUELLE : Dans la plupart des cas, cette contribution n'est pas prélevée sur le salaire de l'employé. Pour qu'elle le soit, l'employeur doit valider le paramétrage du logiciel XOTIS (logiciel de paie de l'audiovisuel et du cinéma) afin de mettre en service ce module optionnel. XOTIS préconise de se référer à l'avis des syndicats employeur afin de choisir l'option.

En outre, la loi n'est pas en accord avec la disposition de la convention collective, car le prélèvement de la contribution de l'employé par l'employeur n'est pas légal, et fait l'objet d'une jurisprudence qui le confirme (Conseil des Prud'hommes du 1^{er} avril 2011, n°09/00231).

Plusieurs demandes ont été faites à la direction du travail afin de clarifier la méthode d'application de cette journée de solidarité. Aucune réponse n'a été obtenue à ce jour.

5 – CE QUI SE PASSE : Pour les employés sous contrat le Lundi de Pentecôte (cette année le 9 juin), cette journée sera chômée – payée (7h simples). Si elle est travaillée, elle pourrait être payée double, (cf. articles 42 et 43 du Titre II de la CCC), MAIS sans récupération (7 heures simples) ou contrepartie en repos (cf. note 1). Le Titre II qui spécifie le traitement de la journée existant, on ne peut pas se référer au titre I, donc exit l'ancien système, où cette journée travaillée voyait les 7 premières heures payées simples et les heures au-delà majorées double). La différence de coût pour l'employeur est notable, et est donc au minimum 2 fois le montant d'une journée chômée – payée.

L'employeur peut donc avoir trois attitudes :

- Faire cadeau de cette journée de solidarité à ses employés. C'est actuellement le cas le plus fréquent, par ignorance, tradition ou résignation (pas de prélèvement sur les salaires).
- Prélever la cotisation tout au long de l'année sur les salaires de ses employés, et placer les sommes collectées sur une sorte de « compte de provision pour charges », sans que l'on sache encore si cela est acceptable au niveau comptable. Ce qui est certain est que c'est actuellement illégal. Néanmoins, même si l'employeur n'a pas d'intermittent sous contrat le Lundi de Pentecôte, cela le dédommage de la contribution de 0,3% (ce qui est encore plus répréhensible car il s'octroierait une part salariale de salaire pour se dédommager d'une cotisation obligatoire patronale) Sur un film de 7 semaines : la saisie sur la part salariale peut représenter environ 8 000 euros, pour une masse salariale brute technicien de 1 480 000, hors producteur...)
- Prélever la cotisation tout au long de l'année sur les salaires de ses employés, en sachant qu'il aura un film en tournage le lundi de Pentecôte. Cela reste illégal mais peut-être moralement défendable.

Sauf à rendre légal le prélèvement mis en place en avril sur le logiciel de paie, et compte tenu du fait que l'article 43 du Titre II de la convention parle d'une « durée contributive », on pourrait, comme porte de sortie, imaginer que les durées contributives sur un film donné soient regroupées pour chaque salarié en fin de film. A raison de 8 à 10 minutes par semaine de travail, la durée totale serait dans la plupart des cas de l'ordre d'une heure ou deux, et décomptée comme le sont les heures d'équivalence... Cela reste à mettre en place au niveau conventionnel.

En pratique, on pourrait déduire de la dernière feuille d'heures la dite durée contributive, et stipuler sur le bulletin de paie le nombre de minutes offert au titre de la solidarité, ce qui est peut être un bon compromis.

Concernant le Titre III, pour les comédiens et les acteurs de complément, il n'y a à priori pas de prélèvement prévu. Si considère que les dispositions générales du titre I s'appliquent au titre III car il n'y a rien à son sujet dans le titre III, alors la journée est considérée comme les autres jours fériés (article 3.1.3 à 3.1.5) mais sera payée simple pour les 7 premières heures. La part patronale de 0,3 % est due pour les artistes, dans la limite des plafonds habituels.

Il reste donc peut-être aux partenaires sociaux d'agir auprès du législateur pour harmoniser la loi et la convention collective, laquelle aura certainement été très discutée et en même temps très peu débattue sereinement.

Pour ce qui concerne l'audiovisuel : La convention stipule :

« VII.2.4 Journée de solidarité

En application des dispositions de l'Article L.212-16 du Code du Travail, le Lundi de Pentecôte constitue pour la branche de la production audiovisuelle la Journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration. »

C'est clair et simple.

Note 1 :

Les **salariés exclus du champ de la mensualisation** (travailleurs à domicile, temporaires, saisonniers et intermittents) sont astreints à la journée de travail supplémentaire, mais ils doivent être rémunérés normalement pour le travail accompli à ce titre.

Toutefois, si la date de la journée de solidarité correspond à un jour férié précédemment chômé, toute éventuelle majoration de salaire (ou repos compensateur) prévue par convention ou accord collectif pour le travail des jours fériés n'a pas lieu de s'appliquer (Circ. 16-12-2004)

A savoir

Pour les salariés concernés, l'employeur se trouve ainsi doublement taxé puisqu'il est tenu de rémunérer les heures effectuées au titre de la journée de solidarité et est assujéti au versement de la **contribution solidarité autonomie** sur les rémunérations versées à ces salariés.

"Les heures correspondant à la journée de solidarité, dans la limite de 7 heures ou de la durée proportionnelle à la durée contractuelle pour les salariés à temps partiel, ne s'imputent ni sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, ni sur le nombre d'heures complémentaires. **Elles ne donnent, en outre, pas lieu à contrepartie obligatoire en repos**"

Cf. lien ci-dessous, au paragraphe : "quelles en sont les conséquences an matière de rémunération?"

<http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques,89/fiches-pratiques,91/duree-du-travail,129/la-journee-de-solidarite,1021.html>