

Association des Directeurs de Production

QUESTIONS SUR L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DU CINEMA

I - AMPLITUDE DE LA JOURNEE DE TRAVAIL DE 13 HEURES (art. 27, page 52).

N.B. : les réponses ci-dessous apportées ne tiennent pas compte de la durée maximale quotidienne de travail de 12 heures prévue pour les seules périodes de tournage (cf. 24, page 51).

1. Est-ce une dérogation automatique à la limite légale générale de 10heures de travail ?

NON : l'amplitude est l'intervalle compris entre la prise de poste et la fin de poste. Elle comprend la période de temps de travail effectif d'une durée maximale de 10 heures et les différentes pauses, coupures, et plus généralement toutes périodes de non travaillées.

L'amplitude maximale est de 13h car elle se définit a contrario par rapport au repos quotidien de 11h¹.

2. Peut-on donc faire, sans dérogation, une journée comme : 1h de préparation, 10h de tournage, 1h de repas et 1h de rangement.

OUI, dans les conditions prévues à l'article 24 p.51 : cet article prévoit notamment qu'en période de tournage et dans certains cas exceptionnels (terminaison d'un plan en cours, d'un décor, ou disponibilité d'un acteur), la durée quotidienne maximale de travail peut être portée à 12h comprenant les durées de préparation et de rangement.

Cette dérogation conventionnelle à la durée quotidienne maximale de travail de 10h est autorisée par l'article D. 3121-19 du code du travail².

3. A l'intérieur de la limites des 46 ou 48h hebdomadaires, peut-on faire des horaires de 4 jours de 12h de travail effectif, ou qu'une des journées de travail de la semaine soit inférieure à 7h de travail (4h ?)?

OUI, le dépassement des 10h quotidiennes maximales de temps de travail effectif peut résulter soit de l'accord collectif **dans les conditions prévues à l'article 24 p.51 (cf. point précédent)**, soit pour réaliser certains travaux :

¹ Article L. 3131-1 du code du travail :

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

² Article D. 3121-19 du code du travail :

Une convention ou un accord collectif de travail étendu ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée à plus de douze heures.

- des travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci,
- des travaux saisonniers,
- des travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

L'autorisation de dépassement pour réaliser ces travaux est délivrée par l'inspecteur du travail. En cas d'urgence, l'employeur peut les réaliser et présenter sans délai une demande de régularisation à l'inspecteur du travail.

Rien n'interdit de répartir les heures inégalement sur les jours de la semaine et donc d'avoir une journée à 4h comme évoqué.

4. Pour respecter la règle de 46 h en moyenne sur 12 semaines, peut-on, pour un film de 8 semaines, intégrer dans le calcul les 4 dernières semaines de préparation (qui sont en principe des semaines de 39h).

OUI : la durée maximale hebdomadaire moyenne est calculée sur « une période quelconque de 12 semaines consécutives ». Elle est donc appréciée sur une période glissante de 12 semaines. Aussi, c'est le total des horaires élevés des 8 semaines de tournage et des horaires moins élevés des 4 semaines de préparation qui, divisé par 12, ne doit pas excéder la durée maximale hebdomadaire moyenne.

5. Pour respecter la même règle des 46h, si l'on fait une semaine de 48h, on devrait par exemple travailler une semaine de 44h dans les semaines suivantes. La plupart du temps, les enveloppes de temps de présence/travail sont sur 46h, pour un salaire garanti incluant les heures d'équivalence. Dans ce cas, comment éviter de d'abord payer 2h majorées de 50% (47^{ème} et 48^{ème} heure), et ensuite, la semaine de 44h, perdre deux heures de travail, puisque le salaire reste garanti pour 46h de travail/présence sur les lieux du travail ?

En l'absence d'aménagement du temps de travail, les heures accomplies au-delà des heures d'équivalence sont des heures supplémentaires et doivent donc être rémunérées et majorées comme telles. L'article 37 de la convention prévoit les majorations du salaire horaire de base suivantes :

- 25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure,
- 50% de la 44^{ème} à la 48^{ème} heure,
- 75% au-delà de la 48^{ème} heure.

Les 2 heures effectuées au-delà des heures d'équivalence sont majorées de 25%. Le paiement de ces heures ainsi que leur majoration peut être remplacé par un repos compensateur équivalent.

En l'absence d'aménagement du temps de travail dans la convention de branche (et à défaut d'accord d'entreprise), il n'est pas possible de ne pas rémunérer, dans l'exemple cité, les

heures effectuées au-delà de 46 heures ni, la semaine où sont effectuées 44 heures, de ne pas verser une rémunération correspondant à 46 heures. Le cas évoqué n'a visiblement pas été envisagé par les négociateurs. En revanche, une solution pourrait être de conclure une convention de forfait en heures sur la semaine ou sur le mois (article L. 3121-38 du code du travail). Cette convention peut être mise en place sur la base d'un accord collectif ou du contrat de travail. Elle doit être établie par écrit et requiert l'accord du salarié (article L. 3121-40). Ce forfait englobe les heures travaillées dans la semaine ou dans le mois et les heures supplémentaires accomplies durant cette période. La rémunération doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires (art L.3121-41).

6. Confirmation que l'on peut appliquer la durée réelle demandée par la pause repas (par ex : 1h à table, 2 X 10' pour se rendre et revenir de la cantine, soit 1h20'), la durée réelle étant certifiée par la scripte.

OUI : Le temps de pause ou de repas n'est pas considéré comme du temps de travail effectif sauf à ce qu'il en remplisse les critères, à savoir que le salarié soit à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles³.

Dès lors que le temps de pause constitue réellement un temps pendant lequel le salarié cesse son activité professionnelle et n'est plus soumis aux directives de l'employeur, il peut être entièrement décompté du temps de travail effectif. Dans l'exemple proposé, 1h20 ne sera donc pas incluse dans le temps de travail.

7. Dans le cas d'une journée continue 12h - 20h : sera-t-on obligé de marquer une pause de 30' au bout de 6h, c'est-à-dire à 18h, ou pourra-t-on, si l'ensemble de l'équipe est d'accord, retrouver un horaire en 12h – 19h30 (la pause se marquant en fin de journée ?

NON : le report de la pause n'est pas autorisé par le code du travail⁴, ni par la réglementation UE. L'accord de l'équipe, même recueilli par écrit, ne serait en tout état de cause pas opposable aux salariés qui réclameraient une indemnité au titre de l'absence de pause.

³ **Article L. 3121-2 du code du travail :**

Le temps nécessaire à la restauration ainsi que les temps consacrés aux pauses sont considérés comme du temps de travail effectif lorsque les critères définis à l'article L. 3121-1 sont réunis.

Même s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail effectif, ces temps peuvent faire l'objet d'une rémunération prévue par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail.

Article L. 3121-1 du code du travail :

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

⁴ **Article L. 3121-33 du code du travail :**

Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

Des dispositions conventionnelles plus favorables peuvent fixer un temps de pause supérieur.

8. Peut-on continuer, comme pour le passé à faire des horaires en journée continue, du type 9h-17h, avec une pause de 30' rémunérée et un buffet organisé par la production. Cela permet, par exemple en hiver d'avoir plus de durée du jour, ou quand une cantine ne peut pas s'installer à proximité du plateau (Petite montagne, par exemple).

OUI car la durée quotidienne maximale de travail et le temps de pause sont respectés. Il est à noter que les 30 minutes rémunérées ne pourront satisfaire l'obligation de pause que si le salarié cesse effectivement le travail et n'est plus soumis aux directives de son employeur.

9. Plus largement, est-ce que la pause pour le repas pris assis peut être inférieure à 1h, sans conduire, comme par le passé à ce que la pause soit rémunérée (passage en journée continue).

OUI pour la durée mais NON pour la rémunération : l'article 28 de la convention relatif à la journée continue prévoit que dans le cas où l'horaire de tournage s'effectuerait de 12h00 à 20h00, il y aura une pause obligatoire d'une demi-heure prise au bout de 6 heures de travail continues au plus tard ; cette durée de pause est rémunérée au salaire horaire de base mais n'est pas considérée comme du temps de travail effectif.

II - HEURES D'EQUIVALENCE

1. Les tarifs avec heures d'équivalence sont-ils obligatoires en tournage ? Une production pourrait-elle faire le choix de ne pas utiliser les enveloppes d'heures avec heures d'équivalence, et appliquer les majorations conventionnelles au-delà de 39h. (dans des cas peut-être très limités – studio avec très peu de préparation, par ex -, ce peut être un choix rentable).

La raison d'être d'un régime d'équivalence est d'instituer une durée du travail équivalente à la durée légale dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction⁵. Pour renoncer à un régime d'équivalence, l'employeur doit démontrer que les salariés concernés n'ont plus de périodes d'inaction pendant leur temps de présence. Il ne peut donc être retenu que l'application du régime d'équivalence est optionnelle pour l'employeur et qu'il peut décider de son application en fonction de contraintes financières.

2. De la même manière que les heures d'équivalence entrent dans le calcul de la durée maximale du travail, est-ce qu'elles vont entrer dans le nombre des heures de travail portées sur les Attestations d'Emploi Mensuelles (AEM), pour les déclarations à Pôle Emploi et l'examen des droits aux allocations ?

Réponse DGEFP en attente

⁵ Article L. 3121-9 du code du travail :

Une durée du travail équivalente à la durée légale peut être instituée dans les professions et pour des emplois déterminés comportant des périodes d'inaction soit par décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord de branche, soit par décret en Conseil d'Etat.

Ces périodes sont rémunérées conformément aux usages ou aux conventions ou accords collectifs de travail.

III - HEURES DE TRANSPORT

Pour la proche banlieue, tourner dans une commune limitrophe du périphérique peut représenter 2X15' par jour. Pour 30J de tournage avec 40 techniciens, charges comprises cela représente la somme de 22K€. 1 heure de transport matin et soir représentent 4 fois cette somme. C'est donc une ligne de dépense qui peut peser beaucoup.

1. Comment calculer le temps de transport ? Durée réelle de référence du transport en commun ou temps passé dans un véhicule (prise en compte du trafic ?)

Le temps de transport est décompté selon les modalités prévues par les articles 29 (principe d'un décompte individuel), 32 (rémunération des durées de déplacement) et 33 (lieux habituels de travail). L'indemnité de transport étant proportionnelle au salaire horaire de base et considérée comme du temps de travail au-delà de 2 heures, c'est la durée réelle du transport qui paraît devoir être prise en compte dans tous les cas.

L'article 29 précise que le décompte, établi pour chaque journée, sera remis au salarié au plus tard le 1^{er} jour de la semaine suivante de travail et au terme du lendemain du dernier jour de travail sur le film ; pour les salariés engagés pour une durée inférieure à 5 jours, au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte est attesté par le directeur de production ou un responsable désigné par celui-ci.

2. Est-ce négociable ou à convenir, éventuellement avec les délégués de production ou l'équipe, en début de film ?

S'il n'est évidemment pas interdit aux parties au contrat de travail –ou à un accord collectif– de convenir de modalités plus favorables, l'article 32 précité fixe un montant d'indemnité de transport en deçà duquel la « négociation » avec les délégués de production ou l'équipe ne peut fixer de montant.

3. Peut-on décider, sur un film d'une franchise (1h, 50km), au-delà de la quelle le temps de transport est indemnisé ?

En la matière, il convient de se référer aux articles 32 et 33 p. 55 et 56 de la convention. Pour le tournage d'un film, des dispositions plus favorables pourront être mises en œuvre.

IV – FORMATION ET EXPERIENCE PROFESSIONNELLE :

La formation professionnelle sur le tas a été envisagée pour certains postes, qui partagent le même salaire de base de 466,30, comme ceux de 3^e assistant décorateur, 2^e assistant-monteur, assistant-scripte, assistant-comptable de production cinéma, etc.

D'autres métiers (Main d'œuvre, habillage) ne le prévoient pas et cependant il n'y a pas nécessairement des écoles de formation, comme ce peut-être le cas pour la coiffure et le maquillage. L'expérience et la connaissance d'un métier n'étant pas spontanées, quel moyen a-t-on de permettre aux entrants dans la profession d'apprendre leur métier, tout en

respectant dans l'échelle des rémunérations les différents niveaux de connaissance professionnelle et de responsabilité à l'intérieur de cette équipe ?

1. Plus largement, comment organiser une formation professionnelle « sur le tas » pour certains des branches de la profession.

En application de l'article L 6331-21 du code du travail, les actions de formation financées par l'entreprise peuvent être organisées par l'entreprise elle-même. Les dépenses engagées à ce titre par l'entreprise peuvent couvrir les frais de formation et la rémunération des stagiaires. L'employeur délivre au stagiaire à l'issue de la formation une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de la formation ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis de formation.

Par ailleurs, et de façon générale, l'article D 6321-1 prévoit que les actions de formation financées par l'employeur en vue de s'acquitter de l'obligation de participation au développement de la formation professionnelle continue se déroulent conformément à un programme établi en fonction d'objectifs préalablement déterminés. Ce programme précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre. Il définit un dispositif permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

Et l'article D 6321-3 précise que si la formation est en principe dispensée dans des locaux distincts des lieux de travail.

Lorsqu'elle comporte un enseignement pratique, ce dernier peut être donné sur les lieux de travail. Dans ce cas, un compte rendu des mesures prises pour que l'enseignement réponde aux conditions fixées à l'article [D. 6321-1](#) est adressé au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel ou, à défaut, à la commission spéciale mentionnée à l'article [R. 2323-3](#).

2. Validation de l'expérience professionnelle ?

D'une façon générale (article L 6313-11), Les actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

La VAE ne semble donc pas pouvoir être envisagée au cas d'espèce (il faudrait la création d'un CQP).

V – DUREE D'ESSAI SUR CDD D'USAGE

Est-il possible d'avoir une durée d'essai pour un CDD d'usage, dans le cadre de la loi existant pour les CDD (de l'ordre de 1 jour par semaine de CDD, maxi 6 jours)?

OUI : 1j par semaine de contrat (ou par rapport à sa durée minimale s'il s'agit d'un CDD sans terme précis) sans excéder 2 semaines si le CDD est au plus égal à 6 mois et un mois si le CDD dure plus de 6 mois. Pour être opposable au salarié la durée doit être mentionnée dans le contrat de travail, une simple référence à la convention collective ne suffit pas. Les parties ne peuvent déroger aux durées maximales que dans un sens plus favorable au salarié.

VI – JOURS FERIES EN CAS DE TOURNAGE A L'ETRANGER

Quelle souplesse a-t-on pour tenir compte des jours fériés français et des jours fériés du pays dans lequel l'on tourne ?

Peut-on continuer d'appliquer une pratique du passé, laquelle consistait à observer les jours fériés du pays dans lequel l'équipe tournait, à l'exception du 1° mai, Noël, et 1° janvier, qui sont du reste des jours fériés relativement universels.

Le détachement de salariés employés habituellement en France pour un tournage dans un pays étranger relève de deux cadres juridiques distincts.

Il est entendu par jour férié un jour habituellement non travaillé et rémunéré en application de la législation ou de dispositions conventionnelles ou contractuelles. Sont considérés les jours fériés tombant pendant le tournage.

1/ Cas des salariés « détachés » depuis la France vers un pays de l'UE pour un tournage

Leur situation est régie par la directive de 1996/71 relative au détachement de travailleurs. Cette directive prévoit l'obligation pour l'employeur de l'Etat d'origine (ici la France) de se conformer aux règles du pays d'accueil (ici le pays où a lieu le tournage) si elles sont plus favorables aux salariés dans certaines matières et notamment pour ce qui concerne la durée du travail.

Il convient dès lors de se rapporter à la législation de l'Etat de réalisation du tournage prise dans le cadre de la transposition de la directive de 1996 pour vérifier si le régime des jours fériés est bien applicable aux travailleurs détachés dans cet Etat, comme c'est par exemple le cas en France⁶.

Si c'est le cas, le régime des jours fériés de l'Etat d'accueil devra être respecté par l'employeur établi en France s'il est plus favorable aux salariés que le régime français. A l'inverse, si le régime du pays d'accueil prévoit un nombre inférieur de jours fériés que le droit français, l'employeur devra respecter le régime français pour les jours fériés supplémentaires tombant pendant la période de tournage effectuée hors de France.

⁶ En effet, le droit français prévoit expressément l'application des règles françaises sur les jours fériés aux travailleurs détachés en France depuis un autre Etat (cf. point 6 de l'article L. 1262-4 du code du travail).

2/ Cas des salariés « détachés » depuis la France vers un pays hors UE pour un tournage

Leur situation est régie par le règlement (CE) n° 593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux obligations contractuelles (dit « Rome I »).

Ce règlement pose le principe du libre choix par les parties de la loi applicable au contrat de travail tout en l'encadrant.

Ce choix est doublement limité : il ne peut priver le salarié de la protection légale du pays où est exécuté le contrat de travail de façon habituelle (article 8 du règlement) ; il ne peut non plus aller à l'encontre des « lois de police » (disposition impératives dont le respect est jugé crucial par un pays pour la sauvegarde de ses intérêts publics, tels que son organisation politique, sociale ou économique (notion d'ordre public social ; article 9 du règlement).

Dans le cas d'un « détachement » de la France vers un Etat tiers pour un tournage, l'employeur doit garantir à ses salariés le maintien des règles françaises du code du travail (dans leur globalité) lors de leur période de tournage à l'étranger (en application de l'article 8 du règlement).

Dans la mesure où des jours fériés tombant pendant le tournage relèveraient des dispositions de l'article 9, ces jours fériés s'ajouteraient à ceux maintenus au titre de l'application au contrat de travail de la loi française.

En conclusion, la pratique évoquée consistant à observer les jours fériés du pays où est effectué le tournage sauf le 1^{er} mai, Noël et le 1^{er} janvier peut être admise dans la mesure où elle respecte les conditions, selon les cas, du détachement au sein de l'UE ou hors UE.