

APPLICATION DE LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE DU CINEMA

(V 12 du 15/06/14)

Définir d'une phrase l'esprit de la nouvelle convention collective du cinéma revient à dire qu'elle encadre la prise en compte de l'ensemble des heures de travail. C'est cette volonté de la part du métier et des pouvoirs publics, qui est à l'origine des premières discussions sur la CCC il y a huit ans. Cette prise en compte, qui replace le travail du cinéma dans un cadre légal modifie l'organisation des tournages des films telle que nous la connaissons jusqu'à l'an dernier..

I – Les tournages, les plans de travail et les feuilles de services ne seront plus systématiquement organisés autour d'horaires de tournage fixes (semaines de 39h et journées de 8h ou 7h, pour marquer la 39^e heure) mais bien en fonction de **l'amplitude de chaque journée de travail, de la durée de travail hebdomadaire et en tenant compte de la rémunération du travail qui en découle.**

1°) L'amplitude de chaque journée de travail : 13h maximum. Cette amplitude inclut les temps de transports A.R. (lorsque l'on tourne en dehors de Paris), la préparation, le tournage, la durée réelle de la pause repas, les pauses éventuelles, et le rangement. C'est donc une durée qui comporte du travail effectif et du temps qui n'est pas considéré comme du travail effectif. Pour l'instant, une dérogation est nécessaire pour pouvoir dépasser 10h de travail effectif par jour, mais la convention fixe à 12h la durée quotidienne maximale de travail (cf. Titre II, art. 24), dans les cas de finition d'un plan, d'un décor ou de date de comédien. Un tel cas peut rappeler sur les feuilles d'heures individuelles (cf. plus bas)

2°) Les périodes de repos.

- **Entre 2 jours de tournage,** le repos est habituellement de 11 heures. (cf. art. 35 et 27). La limite infranchissable est de 9 heures de repos entre 2 journées. Celle-ci est encadrée par l'article 23 du titre I et les articles 27 et 35 de l'article II. Mais l'arrêté d'extension du 1^{er} juillet 2013 émet une réserve sur les dispositions de l'article 35 du titre II. Cette réserve est un rappel du sens des articles D. 3131-3 et D. 3131-6 du code du travail, qui ouvrent la possibilité aux partenaires sociaux d'aménager la durée d'amplitude du travail. Ce qui a pour conséquence qu'il ne doit y avoir de paiement d'heures (anticipées) majorées pour compenser l'amputation à 9h minimum de la durée de repos de 11h entre deux journées de travail que lorsque l'attribution d'un repos compensatoire équivalent n'est pas possible. Ce qui revient à dire que les heures anticipées ne sont dues que si l'on ne peut pas organiser dans le jour qui suit, les horaires pour récupérer les heures de repos manquantes. Donc le paiement des heures anticipées n'est pas (plus) automatique. Exemple : Repos de lundi à mardi de 9h, les 2 heures anticipées, anciennement payables sur le mardi matin, ne seront pas à régler si le repos de mardi à mercredi est de 13h.

Nota Bene : De ce qui précède, il sera parfois utile de faire des journées qui dépassent l'amplitude de 13h (maximum 15H), suivies d'un repos d'au minimum 9h. Un tel dépassement est à mettre en perspective avec les durées maximales de temps de travail effectif (12h par jour, sous conditions), une bonne gestion de la fatigue de l'équipe, sur la durée d'un tournage. Tout ceci pour rappeler que de nombreuses dispositions du code du travail sont inspirées par des motifs de santé publique et ne sont pas nécessairement pas le fruit des seules négociations entre employeurs et employés.

- **Entre deux semaines de travail** le repos est, à Paris, de 48h. Si le dernier jour se termine au-delà de minuit, il convient d'ajouter 10h aux mêmes 48h. En cas de travail en province, sur 6 jours, les 48h sont ramenées à 24h. (Titre II, art. 26).

3°) Les heures d'équivalence représentent un forfait hebdomadaire d'heures pendant lesquelles on considère que l'employé n'a pas pu travailler, compte tenu de la nature discontinuée du travail sur un plateau de prises de vues. Ces heures ne sont pas rémunérées. Ce sont cependant bien des heures pendant lesquelles l'employé reste à la disposition de l'employeur. Elles s'appliquent essentiellement aux postes du plateau, mais concerne également l'administration et une partie de la décoration. Le nombre d'heures d'équivalence varie d'un poste à l'autre et est en général très mal compris par les techniciens, beaucoup voyant là une déconsidération de leur travail. Si l'on regarde l'ensemble de la grille et les différents nombres d'heures d'équivalence qui s'y rattachent, on peut également y voir pour certains hauts salaires (Chef opérateur, directeur de production, chef décorateur, qui ont chacun 4 heures par semaine de 5 jours) un moyen de diminuer l'impact de la prise en compte de l'ensemble des heures travaillées (Pour un poste qui a 3h d'équivalence, 46h payées 43, devoir payer les heures d'équivalence augmenterait les salaires 46h actuellement payées 43h de 10%).

A l'inverse, pour la main d'œuvre plateau (machinistes et électriciens) le passage à la nouvelle convention, qui comporte des majorations plus faibles que sur l'ancienne, voit cette main d'œuvre n'avoir qu'une seule heure d'équivalence. Dans le même temps, les minima de salaire ont été légèrement rehaussés par rapport à l'ancienne grille ; l'ensemble de ces dispositions est destinée à assurer le même revenu que dans l'ancienne convention pour 48 heures de travail effectif. Ce dernier point ne pouvant être expliqué dans le texte de la convention, il provoque chez certains membres de l'équipe technique un sentiment d'inégalité de traitement, alors que, précisément et pour la première fois, un même texte conventionnel concerne l'ensemble des membres de l'équipe technique.

N'entrant pas en compte dans le calcul de la durée hebdomadaire maximale du temps de travail, selon la définition du « seuil national » (cf. 4°), elles ont été vues comme une possibilité de dépasser la durée légale du travail, que ce soit pour la prise en compte de la durée moyenne des 46h (en fait actuellement 44h), ou celle de la durée maximale du temps de travail de 48h., cela tout en ayant l'employé qui reste à la disposition de l'employeur. Résultant d'une négociation, ces heures ne sont pas identifiables durant le travail et restent un simple décompte administratif. Les textes ne permettent pas actuellement à une production de choisir entre le régime des heures d'équivalence et le régime basé sur 39h.

A.D.P

Selon la loi européenne, elles entrent dans le calcul de la durée hebdomadaire maximale du travail de 60 heures (cf.3° paragraphe du 4°). Elles n'ont aucune incidence sur l'amplitude de la journée de travail. Le temps de travail supplémentaire rémunéré est décompté à partir des durées minimales garanties des 45/46/47 heures, incluant les heures d'équivalence, telles que listées à l'annexe 2 du Titre II.

Rappelons que les heures d'équivalence ne s'appliquent qu'à une partie de l'équipe technique, essentiellement celle qui travaille directement aux prises de vues. Ce qui fait que l'équipe déco a deux régimes salariaux. Par ailleurs, le système ne concerne pas les techniciens qui sont engagés moins de 5 jours (en extra).

Le dispositif nécessitait un Décret gouvernemental qui est paru le 18 décembre 2013.

4°) Durées de travail hebdomadaire et durée maximale: Deux notions sont à prendre en compte, à chaque fois pour un individu donné et non pas pour le groupe que constitue une équipe de cinéma :

- **Un seuil national**, basé dans le texte de la convention sur une moyenne de 46h (actuellement de 44h) de travail, calculée sur 12 semaines de travail, avec un maximum de 48h (il est supposé qu'aura été promulgué le décret permettant de passer de la moyenne actuelle de 44h à la moyenne conventionnelle de 46h, à la suite d'un accord des partenaires sociaux). Une dérogation est nécessaire pour aller au-delà de la durée maximale de 48h (voir plus bas). L'introduction des heures d'équivalence (voir en II) permet, au niveau national, que ces heures ne soient pas prises en compte dans le calcul de la durée maximale du temps de travail. Ainsi, un technicien dont la durée de travail garantie par la production est de 46h, payée 43, avec donc 3h d'équivalence, peut atteindre sa limite de temps de travail de 48h en faisant 5h de travail supplémentaire au-delà des 46h de travail garanti, soit en réalité 51h (48 plus 3); autrement considéré, la durée maximale du temps de travail est ici calculée en ajoutant le temps de travail supplémentaire au temps de travail effectivement payé, dans ce cas 43 heures. Cette donnée, qui est pour beaucoup nouvelle, n'est valable que dans le cadre de la loi française ; laquelle sert de référence aux services de l'inspection du travail qui reçoivent les demandes de dérogations aux horaires maxima du temps de travail.

- **Un seuil communautaire.** Le décret sur les heures d'équivalence, paru le 18 décembre, permet la mise en application de la Directive Européenne 93/104/CE, du 23 novembre 1993, modifiée le 1/08/2000, laquelle rapporte la limite européenne de la durée du travail à une moyenne de 48h sur une période de 4 mois. Il faut noter cependant que le calcul « communautaire » du temps de travail se fait ici en additionnant les heures supplémentaires à la durée de travail garantie par la production (incluant cette fois les heures d'équivalence), telle qu'elle stipulée dans l'annexe 2 du Titre II de la convention collective. Il s'en suit que pour un technicien dont les horaires hebdomadaires de travail varient durant la production d'un film, il est possible de capitaliser les heures en dessous de 48 (durant la préparation du film et les finitions) pour utiliser le crédit ainsi obtenu à certaines périodes du tournage, cela sans recourir, en principe, à une dérogation accordée par l'Inspection du Travail.

A.D.P

- **Note 1 :** Dans les deux cas, pour les périodes 12 semaines et 4 mois, les moyennes sont à considérer, pour un individu, SUR L'ENSEMBLE DES 12 SEMAINES OU 4 MOIS, qu'il y ait eu ou non emploi sur la totalité de la durée considérée. Les semaines non travaillées concourent donc à faire baisser la moyenne des heures de travail. Ce qui apparaît comme une bizarrerie est en fait à considérer sous l'angle de la mesure de santé publique : une personne qui ne travaille pas est sensée ne pas se fatiguer... Mais l'employeur qui engage un salarié pour une durée inférieure à 12 semaines ou 4 mois doit-il connaître les heures de travail effectuées avec un éventuel employeur le précédant ? C'est une question qui mériterait une consultation juridique, car en forçant le trait, quelle serait la responsabilité des employeurs successifs d'un travailleur subissant un accident du travail intervenant dans une suite de contrats relativement courts mais très lourds en horaires de travail, qui seraient resté dans un cadre légal, grâce à des dérogations.
- **Pour gérer la question des limites de la durée du travail, il faut respecter :**
 - **Le maximum à la durée hebdomadaire du travail à ne pas dépasser, incluant les heures d'équivalence : 60h (Loi européenne).**
 - **La moyenne maximale du temps de travail hebdomadaire à ne pas dépasser sur 4 mois, incluant les heures d'équivalence : 48h (Loi européenne).**
 - **La moyenne du temps de travail hebdomadaire à ne pas dépasser sur 12 semaines, n'incluant pas les heures d'équivalence : 44h (devenir 46h). Même si les moyennes de 44h et 48h semblent compliquer les choses, la différence des durées prises en compte pour le calcul de ces moyennes (12 semaines, soit 2,77 mois, et 4 mois, soit 17,32 semaines), donne de la souplesse, surtout en se référant à la note 1, ci-dessus.**
 - **Demander des dérogations à l'inspection du travail si l'on pense dépasser, hors heures d'équivalence, 48h de travail par semaine, pour un individu donné.**

4°) Rémunération du travail en tournage.

- **Le cadre général est présenté dans l'annexe 2 du Titre II.** Les semaines de 5 jours étant basées sur des durées de présence sur les lieux du travail de 45/46/47h, qui correspondent à du salaire garanti, il est rentable d'équilibrer le plan de travail pour utiliser au mieux ces 45/46/47 heures. Les variations du temps de travail (maxi 12h par jour, d'une manière encadrée par des dérogations ou en application de l'art. 24 du Titre II) peuvent aussi permettre des journées de moins de 7h (4h, par ex.), sauf en cas d'engagement en extra (moins de 5 jours). Cela peut être utilisé dans le cas d'un décor avec très peu de tournage ou ayant des contraintes particulières. On peut faire les mêmes observations en cas de tournage sur 6 jours.
- **La rémunération des heures supplémentaires** dans le régime d'équivalence est, aujourd'hui encore, soumise à deux interprétations :

A.D.P

- Celle qui consiste à payer les heures supplémentaires à la suite et dans la continuité des majorations de la dernière heure payée : ainsi, pour un technicien dont la durée minimale de travail garantie est de 46 heures, payées 43 (3 heures d'équivalence), les 5 premières heures supplémentaires seront payées à partir de la 44^e heure, donc majorées de 50%, selon l'art. 37 du Titre II.
- La seconde interprétation qui, s'appuyant sur un arrêté de la cour de cassation, obligerait à payer les 5 heures dans la continuité des heures travaillées/de présence, ici à partir de la 47^e heure. Dans ce cas, les 5 heures supplémentaires seraient majorées comme 2h à plus 50% (de la 47^e à la 48^e) et 3h majorées à plus 75% (au-delà de la 48^e).

Cette dernière interprétation, basée sur une jurisprudence reste cependant à confirmer ; dans cette attente, les autorités administratives considèrent le premier mode de calcul du paiement comme correct et c'est celui qui est appliqué par les productions.

III – Plafonnement du cumul des majorations horaires à 100% (Selon l'avenant à la convention, signé le 8 octobre 2013 et étendu par l'arrêté du 24 décembre 2013, paru le 3 janvier 2014).

Selon l'art. 36, du Titre II, amendé par l'avenant du 8 octobre 2013, les différentes majorations s'appliquent indépendamment les unes des autres, étant précisé que leur cumul ne peut dépasser 100%, au lieu de 200% dans le texte initial.

- Comme les heures et leurs majorations s'apprécient à la semaine, les majorations relatives à une donnée quotidienne (anticipation, majoration de nuit, heures au-delà de 10h de tournage) viennent s'additionner à celle qui majore une heure donnée, selon son rang dans la semaine, laquelle varie de 0 à 75%. Selon donc la place qu'occupe une heure donnée dans la semaine, l'addition des différentes majorations pourrait ainsi dépasser 100% (**voir document en annexe**) et provoquer ainsi un plafonnement.
- Exemple 1 : Une journée en fin de semaine doit être travaillée entre la 44^e et la 52^e heure, en se terminant à 23h, en hiver, donc avec 3 heures en horaire de nuit. Les heures au-delà de 48 sont majorées de 75%. La 49^e heure qui est travaillée de 19 à 20h peut être majorée de 75%. Mais les 3 heures suivantes, de la 50^e à la 52^e, qui sont donc en horaire de nuit, ont un cumul de majorations égal à 125% (75 + 50) ; elles seront désormais plafonnées à 100%. Le même horaire en début de semaine, ou achevé avant de dépasser la 48^e heure, n'aurait pas causé de plafonnement de la majoration de nuit. Une même heure majorée peut donc, selon sa place dans la semaine, représenter un revenu salarial différent. Pour la clarté de l'explication, cet exemple ne prend pas en compte les heures d'équivalence, dont le nombre varie d'un poste à l'autre. Soulignons simplement que le plafonnement impacte d'avantage les postes avec peu d'heures d'équivalence (Main d'œuvre). Pour un salarié qui a 4 h d'équivalence, il n'y a pas de plafonnement dans cet exemple.

A.D.P

- Exemple 2. Deux journées de travail en horaire de nuit qui se suivent. L'équipe est en horaire anticipé au début de la deuxième nuit : les heures de travail anticipées sont majorées de 100%, mais la majoration de nuit est sans effet car l'on a atteint le plafond de majoration de 100% avec les heures anticipées.
- Exemple 3. Une journée de TOURNAGE dépasse la durée de 10h (Depuis donc l'heure du Prêt à Tourner). Les heures au-delà, jusqu'à la fin du travail, sont donc doubles, mais si l'on est en horaire de nuit, elles sont plafonnées à 100%. Pas de majoration de nuit effective sur les salaires. De même si cette journée de tournage se déroule quand le nombre des heures payées simples est épuisé.
- Les effets divers de ce plafonnement (moins de rémunération pour le même effort de travail sur la semaine) n'échapperont à personne de l'équipe technique et il apparaît probable qu'il faudra expliquer les plans de travail. Car il peut être difficile de faire admettre un dépassement qui n'entre pas dans les cas listés à l'article 24 du Titre II et qui survient en fin de semaine.

IV - Majoration au delà de 10h de tournage.

- Ce n'est plus un dépassement au delà de 10h de travail qui déclenche les heures majorées double, mais dorénavant au-delà de 10h de tournage, décompte fait à partir du P.A.T. Les heures de travail (fin du tournage et rangement éventuel) sont alors elles aussi comptées doubles, faisant intervenir dans certains cas (nuit) le plafonnement à 100%.

V – Organisation générale du travail. Nul doute que l'on continuera à programmer la plupart du temps des journées de 8h, qui ont une certaine ergonomie. Mais il y aura la possibilité de moduler cette durée de tournage, en plus ou en moins. Dans certain cas, à l'intérieur des 45/46/47 heures, la mise en scène pourra bénéficier, sans dépassement hebdomadaire, d'un temps de tournage supérieur aux anciennes 39h.

- Les feuilles de service annonceront désormais l'horaire de convocation de chaque service ou technicien, l'horaire du début de tournage (Prêt A Tourner) et la fin de tournage envisagée, car il n'y a plus la notion de dépassement au-delà de 8h de tournage. Les heures supplémentaires s'apprécient à la semaine, par cumul des minutes, le rapport scripte indiquera chaque jour le début et la fin du tournage, l'heure de coupure-repas, l'heure de reprise du travail, et les pauses éventuelles. L'horaire de fin de tournage indiquera la fin de journée pour les techniciens sans temps de rangement. La scripte n'aura plus, comme par le passé, à inscrire au quotidien sur le rapport production les éventuelles durées de dépassement à côté de l'heure de fin de tournage.
- Et, cf. convention : « Un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectifs, des pauses repas et du transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage.

A.D.P

Ce décompte établi pour chaque journée sera remis au salarié au plus tard le premier 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, ce sera au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte sera attesté par le directeur de production où un responsable désigné par celui-ci ».

- Les habitudes de présences sur le tournage pourraient être ainsi amenées à changer :
 - * La régie et la mise en scène et la production doivent s'organiser pour rester dans la limite des 46/48h. Cela en n'ayant pas les mêmes personnes qui font l'ouverture et la fermeture des décors, en employant plus de chauffeurs/assistants-adjoints pour garder une continuité de transport durant la journée.
 - * La main d'œuvre doit observer la même organisation. Les chefs d'équipes ne vont plus nécessairement être là à la fois à l'ouverture et la fermeture des camions, mais aller vers un temps et des horaires de présence les plus proches du celui du chef-opérateur. En terme de revenus, l'ensemble des limites conduira souvent à une diminution de ce qui était obtenu par le passé, malgré le fait que les salaires de la main d'œuvre aient été rehaussés pour atteindre, avec une seule heure d'équivalence, un niveau comparable de revenus jusqu'à 48h de travail (voir plus haut)
 - * Chef-Coiffeurs et Chef-Maquilleurs devront peut-être laisser leurs assistants en fin de tournage, lesquels n'auront pas commencé avec leur chef... Ce qui peut poser des problèmes avec certains acteurs de premier plan.
 - * Soumis aux mêmes règles, chacun devra en principe faire confiance à ses collaborateurs, d'où l'importance de l'expérience et de la formation professionnelle pour l'ensemble des techniciens de l'équipe.

VI – Les demandes de dérogations à la durée du temps de travail sont à demander à l'Inspecteur du Travail dont dépend le siège de la société de Production. Cela, malgré le fait que le texte de la CCC envisage des journées de travail supérieures à 10h, ou des semaines de 6 jours, avec des durées de présence sur les lieux du travail de 57h.

Il n'y a aucun automatisme et des demandes de dérogations doivent donc continuer à être faites si les durées maximales doivent dépasser les limites autorisées. Cependant, les expériences actuelles montrent qu'une dérogation « circonstanciée », limitée en nombre de semaines ou de jours, sur une partie de l'équipe, est généralement acceptée. En outre, la Direction Générale du Travail, envisage d'instituer au niveau régional un « système centralisé » pour harmoniser l'ensemble des réponses aux demandes de dérogation. Ce système, dont un des buts est d'éviter des disparités dans les traitements de cas identiques n'est toutefois pas encore en place.

VII – Les heures de transport sont dues à tous, équipe de tournage et construction, dès que le lieu de rendez-vous est hors de Paris, ou, en province, de la ville de résidence. Chacun est payé selon son salaire, cependant plafonné à celui du salaire horaire du machiniste de prises de vues (environ 36 € par heure, charges comprises). Selon la composition de l'équipe, les lieux de tournage, et les durées, cette disposition peut avoir des conséquences économiques importantes. Ce point de la CCC semble avoir été très discuté en commission paritaire, sans que l'on s'aperçoive de toutes conséquences que

A.D.P

cela apporte à des films comportant des décors éloignés de Paris. Peut-être les aménagements futurs de la convention amèneront des modifications, comme une forfaitisation, une franchise, etc. En attendant, cette disposition provoquera une vraie réflexion sur le coût d'un tournage hors des limites de Paris, sur les lieux de résidence, ou sur l'opportunité d'aller chercher plus loin des décors « bons marchés », quitte à défrayer l'équipe.

L'avenir le dira.
N.B. : il n'y a pas d'heures de transport quand le lieu de travail est un studio AGREE, où considéré en Région Parisienne comme un lieu de travail habituel (cf. art. 33 du Titre II). Ainsi des salles de montage, auditoriums, bureaux de la société de production en Région Parisienne, desservis par les transports en commun dans la limite d'une heure aller-retour, sont sous les dispositions du droit commun en matière d'indemnisation du transport.

VIII - Les films tournés sous l'annexe 3 du Titre II sont des films dont le financement extérieur, hors imprévus, doit être inférieur à 3 M€. Cela correspond à des budgets tout compris (salaire producteur 5%, frais généraux 7% et imprévus 10%) de moins de 3,66 M€. Le producteur doit faire la demande de dérogation pour bénéficier des conditions de salaire et d'intéressement décrits à l'annexe 3. D'une part l'ensemble des salaires brut de l'équipe technique, salaire technicien du réalisateur inclus, doit représenter au moins 18% du montant du devis hors imprévus. Enfin, l'ensemble des salaires brut de l'équipe technique, cette fois hors salaire technicien du réalisateur doit représenter au moins 80% du total des rémunérations, commissions d'agents, des auteurs, réalisateur, producteurs et rôles principaux, BNC inclus.

Par ailleurs, le Titre III de la convention (Acteurs et acteurs de complément), qui a été étendu par un l'arrêté du 24 décembre 2013, paru au JO le 31 décembre 2013, prévoit que le cachet de tous les rôles soit plafonné à 5 fois le cachet de base (actuellement 5x400€, donc 2.000€), le surplus passant en intéressement. Un rôle est considéré comme principal, selon la définition de l'arrêté relatif au crédit d'impôt international, s'il est présent dans plus de 50% des scènes du scénario. Il y a peut-être des ajustements à attendre dans certains cas (film choral, par exemple). Enfin l'annexe 3 du Titre II ne dispense pas de la nécessité de prise en compte de l'ensemble des heures de travail, pour la durée maximale, l'amplitude journalière et leur rémunération.

Il n'en reste pas moins que le plafonnement de la rémunération durant tournage des cachets des interprètes à 5 fois le cachet de base lorsque qu'un film se tourne sous l'annexe 3 constituera peut-être un frein à la participation de certains comédiens ; d'autant plus que l'intéressement qui leur sera versé interviendra après celui versé à l'équipe technique.

Les producteurs qui voudront bénéficier de l'annexe 3 devront en faire la demande, et être passé en commission. En outre, pour satisfaire aux rapports minima (18 et 80%), il pourra être nécessaire de relever le brut versé durant tournage.

IX – Pour les films de moins de 1 M€ d'euros, la convention ne s'applique pas, à l'exclusion des dispositions et rémunérations du Titre III (Artistes interprètes & acteurs de complément). Hors ces exclusions, ce sont les lois et réglementations qui doivent être respectées, en attendant qu'un accord soit pris entre les partenaires sociaux pour les films

A.D.P

de cette catégorie. A la signature de l'avenant du 8 octobre, un délai de 6 mois, qui finit maintenant vers juillet 2014, a été fixé pour statuer.

X – POST-PRODUCTION

A la différence des prises de vues, la période des finitions est souvent moins organisée. Le moindre coût journalier des finitions, le fait que le travail soit opéré à partir de la matière brute que constitue les rushes du film (qui eux constituent une matérialisation du film), la volonté de traduire à l'écran des intentions que les images tournées n'ont pas toujours réussi à exprimer, beaucoup fait que l'organisation du travail en postproduction est moins encadrée que celle du tournage. Ainsi, il n'est pas toujours fait des vrais plannings de postproduction, qui soient aussi des sortes de dépouillement où l'étendue du travail sur l'image, le son, la musique, les effets spéciaux, et leurs éventuelles sophistications seraient définies, en fonction de la mise en scène et des moyens dont dispose la production. C'est cette fréquente absence de planification concertée entre les différents intervenants qui conduit à des débordements des durées du temps de travail, car la plupart du temps les dates de mixage, une date de sortie du film, représentent la limite ultime aux travaux de finitions.

A la lecture du texte de la convention, beaucoup d'intervenants de la postproduction se sont sentis oubliés par ce texte qui ne comporte pas de chapitre spécifique aux finitions du film. On peut voir les choses autrement : ce n'est pas le rôle d'un texte conventionnel de fixer dans le détail l'organisation et l'étendue du travail, particulièrement dans un domaine d'activité considéré comme une industrie du prototype.

En fait, la convention dit simplement que l'ensemble des heures de travail doit être pris en compte pour le calcul de la rémunération, laquelle se calcule avec les mêmes majorations et plafonnement, et que les limites des durées du temps de travail sont les mêmes, sans que le principe des heures d'équivalence ne s'applique.

En application de l'article 31 du Titre II de la convention, certains techniciens peuvent être engagés sous un régime de **forfait**. Il s'agit d'un forfait journalier et non pas d'un forfait hebdomadaire. (donc pas payés 5 jours pour une réalité de 6 ou 7 jours...) Et si les horaires des journées ne sont pas soumis à déclaration, ils le restent aux limites connues de la durée du temps de travail. Le contrat de travail parlera donc d'un nombre de jours de travail.

Il faut remarquer que le forfait jour ne s'applique qu'en dehors des périodes où l'équipe est soumise à un horaire collectif de travail. La période des mixages, où la plupart de l'équipe est soumise aux horaires collectifs de l'auditorium ne serait donc pas concernée par ce régime de forfait journalier.

XI – LE TITRE III CONSACRE AUX ACTEURS ET ACTEURS DE COMPLEMENT

Pour comprendre les particularités du Titre III, il faut se reporter aux annexes établies par les associations de techniciens (Chargés de figuration, administrateurs et directeurs de

A.D.P

production). Il faut seulement signaler qu'à la différence des techniciens, le temps de transport au quotidien n'est pris en compte dans le salaire. Il existe seulement des obligations de logement en cas de transport supérieur à 3h aller-retour.
