

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail,
de l'emploi,
de la formation
professionnelle
et du dialogue social

Ministère de l'agriculture,
de l'agroalimentaire
et de la forêt

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2013/34 DU 14 SEPTEMBRE 2013

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	173

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
ET DU DIALOGUE SOCIAL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/34

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Animation : accord du 15 avril 2013 relatif au chèque emploi associatif	3
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 48 du 2 juillet 2013 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2013	5
Automobile (services) : accord du 4 juillet 2013 relatif aux taux de cotisations de prévoyance obligatoire pour l'année 2014	7
Cinéma (production) : convention collective du 19 janvier 2012	9
Cinéma (production) : avenant du 1 ^{er} juillet 2013 ajoutant au titre III « Salariés de l'équipe artistique » à la convention	74
HLM (sociétés coopératives) : rectificatif au <i>BOH</i> n° 2013-25 du 13 juillet 2013	107
Maisons d'étudiants : avenant n° 53 du 27 juin 2013 portant modification de l'article 9.2 relatif aux avantages en nature	108
Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : accord du 8 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013	109
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 45 du 19 juillet 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2013	116
Métallurgie (Finistère) : avenant n° 46 du 19 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2013	119
Métallurgie (Moselle) : avenant du 1 ^{er} juillet 2013 relatif aux articles 3 et 5 des clauses générales et à l'annexe VI de l'avenant « Mensuels »	122
Métallurgie (Moselle) : avenant du 1 ^{er} juillet 2013 relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement	124
Meunerie : avenant n° 41 du 18 juin 2013 relatif à la prévoyance	131
Pharmaceutique (industrie) : accord du 3 juillet 2013 relatif au contrat de génération	133
Ports et manutention : avenant n° 1 du 10 décembre 2012 relatif à la pénibilité	160
Régime social des indépendants (personnel de direction, praticiens-conseils, employés et cadres) : accord du 24 juin 2013 relatif aux salaires pour l'année 2013	169

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

ACCORD DU 15 AVRIL 2013

RELATIF AU CHÈQUE EMPLOI ASSOCIATIF

NOR : ASET1350977M

IDCC : 1518

Entre :

Le CNEA,

D'une part, et

La CGT ;

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'utilisation du chèque emploi associatif pour rémunérer son personnel n'exonère pas l'employeur d'appliquer les dispositions conventionnelles de la convention collective nationale de l'animation et plus particulièrement sur les points visant :

Contrat écrit

L'employeur est notamment tenu de fournir un contrat de travail écrit au personnel rémunéré par chèque emploi associatif conformément à l'article 4.2 de la convention collective de l'animation.

Ancienneté et reconstitution de carrière

L'employeur est tenu de fournir une information mensuelle permettant au salarié de connaître sa rémunération de base, sa rémunération liée à son éventuelle reconstitution de carrière et sa rémunération liée à son ancienneté dans l'entreprise associative en application des dispositions des articles 1.7.1 à 1.7.6.

Contributions non prélevées par l'URSSAF

L'employeur est tenu de verser les obligations visées :

- à l'article 1.8 « Fonds pour le fonctionnement et le développement du paritarisme » ;
- au titre VII « Formation professionnelle » ;

– au titre VIII « Prévoyance auprès des organismes concernés ».

Et ce, indépendamment des versements réalisés auprès des URSSAF au titre du chèque emploi associatif.

Article 2

Le présent avenant prendra effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale
IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE

AVENANT N° 48 DU 2 JUILLET 2013
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2013

NOR : ASET1350975M
IDCC : 1951

Entre :

L'ANEA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La FNSM CFTC ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires
applicable au 1^{er} janvier 2013

Administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	135	1 442,36
	2	137	1 446,91
	3	140	1 452,19
II	1	145	1 465,15
	2	147	1 481,95
	3	150	1 507,50
III	1	155	1 549,14
	2	160	1 590,77
	3	165	1 632,41
	4	180	1 757,30

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
IV	1	200	1 923,82
	2	230	2 173,90
	3	300	2 756,47
	4	320	2 922,99

Techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	165	1 632,41
	2	175	1 715,67
	3	180	1 757,30
	4	190	1 840,56
IV	1	230	2 173,90
	2	250	2 340,15
	3	300	2 756,47
	4	320	2 922,99

Cadres de direction

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V		400	3 589,10

Fait à Paris, le 2 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motocycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

ACCORD DU 4 JUILLET 2013
RELATIF AUX TAUX DE COTISATIONS DE PRÉVOYANCE
OBLIGATOIRE POUR L'ANNÉE 2014
NOR : ASET1350974M
IDCC : 1090

Vu l'article 1.26 *a* de la convention collective nationale ;

Vu l'avenant n° 64 à ladite convention collective, mettant un terme au mode d'adaptation du règlement de prévoyance par avenant à l'accord de prévoyance du 16 novembre 2000 ;

Considérant l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à 4 fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO seront affectés, pour l'année 2014, d'une décote de 24 % (chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche).

Article 2

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 4 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNPA ;
FFC ;
FNAA ;
FNCRM ;

UNIDEC ;

PP ;

GNESA ;

SNCTA.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Convention collective nationale

**IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 19 JANVIER 2012

NOR : ASET1350988M
IDCC : 3097

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS COMMUNES

CHAPITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}

Champ d'application

La convention collective nationale de la production cinématographique, ses avenants et annexes sont applicables :

- aux entreprises françaises de production de films cinématographiques de long-métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires et aux salariés qu'elles emploient aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français, et ce quels que soient les lieux d'exécution du contrat de travail, à savoir sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer ainsi que sur les territoires situés à l'étranger pour les tournages ou parties de tournages qui s'y effectuent (sous réserve des règles locales d'ordre public applicables) ;

A titre indicatif, les entreprises concernées relèvent respectivement du code NAF 5911C – Entreprises de production de films cinématographiques – et du code NAF 5911B – Entreprises de production de films publicitaires ;

- aux entreprises étrangères de production de films cinématographiques de long-métrage, de films de court-métrage (sauf annexes portant sur les niveaux de rémunération) et de films publicitaires produisant tout ou partie d'un film sur le territoire français, en ce compris les départements d'outre-mer, et aux salariés qu'elles détachent ou qu'elles emploient sur ce territoire aux termes d'un contrat de travail soumis au droit français. En cas de détachement, les dispositions conventionnelles applicables, dès lors qu'elles sont plus favorables que la loi applicable au contrat de travail, sont celles qui traitent des matières mentionnées à l'article L. 1262-4 du code du travail ;
- aux entreprises de production exécutive cinématographique française visées à l'article L. 331-4 du code du cinéma et de l'image animée, agissant pour le compte d'une entreprise de production étrangère et dont l'activité est de mettre à disposition de l'entreprise de production étrangère un certain nombre de salariés contribuant au tournage du film et dont elles sont l'employeur.

On entend par films cinématographiques de longue durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture, conformément à l'article L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est supérieure ou égale à 1 heure ou à 8 minutes pour

les œuvres cinématographiques fixées sur support pellicule de format 70 mm comportant au moins huit perforations par image, conformément à l'article 6, 1°, du décret n° 99-130 du 24 février 1999.

On entend par films cinématographiques de courte durée les œuvres devant faire l'objet d'un visa d'exploitation délivré par le ministre de la culture, conformément à l'article L. 211-1 du code du cinéma et de l'image animée, et dont la durée est inférieure à 1 heure, conformément à l'article 6, 2°, du décret n° 99-130 du 24 février 1999. Compte tenu de l'économie particulière présidant à l'exploitation cinématographique des films de courte durée, une annexe propre aux salaires pratiqués dans le cadre de ces films pourra être attachée ultérieurement au titre II.

On entend par films publicitaires les œuvres audiovisuelles de courte durée dont l'objet est de faire la promotion d'un produit, d'un service, d'une marque ou d'une cause.

Article 2

Structuration de la convention collective

L'activité des entreprises de production se caractérise, d'une part, par une activité principale intermittente qui consiste en la production et la réalisation autonome de films et, d'autre part, par une activité de gestion administrative, commerciale et patrimoniale du ou des films produits ou acquis par ces entreprises.

Ces deux activités sont réglementairement dissociées et séparées l'une de l'autre en ce qui concerne la gestion comptable, financière et fiscale.

L'une est caractérisée par l'activité périodique déterminée par la réalisation d'un film déterminé et qui consiste à engager et à employer les équipes technique et artistique, à l'effet de la réalisation du film (préparation, tournage, postproduction).

Ces salariés sont engagés pour une durée déterminée correspondant au maximum à la durée de réalisation du film. Ils sont engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, en application des dispositions des articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 6°, du code du travail. S'agissant de l'équipe technique, complémentairement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage dont les fonctions sont définies au chapitre I du titre II de la présente convention collective, peuvent être engagés par exception sous contrat à durée déterminée de droit commun des personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film (tel ou tel spécialiste dont le concours est spécifique et exceptionnel) mais entrant dans la comptabilité du film.

L'activité de l'équipe concourant à la réalisation du film relève, dans l'entreprise, d'une gestion administrative, sociale et comptable propre à la production du film et spécifique à l'ensemble des salariés des équipes technique et artistique embauchés pour ce film. L'activité de réalisation du film s'exerce dans des lieux extérieurs aux locaux du siège des sociétés de production (studios et décors naturels).

L'autre est caractérisée par l'activité administrative et commerciale pérenne qui s'exerce au siège de l'entreprise, assurée par des salariés engagés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Cette structure est inhérente à la production cinématographique et toujours en vigueur.

Il résulte de cette situation sociale, fiscale, professionnelle et réglementaire une structuration de la présente convention collective en quatre titres distincts :

Le présent titre I^{er} relatif aux dispositions communes.

Un titre II applicable aux salariés de l'équipe technique contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films soit sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées au chapitre I^{er} du titre II, soit sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun, comme précisé ci-avant.

Un titre III applicable aux salariés artistes-interprètes et acteurs de complément contribuant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre III sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés artistes-interprètes et aux acteurs de complément engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions indiquées dans ce titre.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre III.

Un titre IV applicable aux salariés exerçant les fonctions attachées à l'activité permanente des entreprises de production.

A cet effet, les parties s'engagent à négocier et à conclure un accord séparé qui s'intégrera au texte de la présente convention collective, pour en constituer son titre IV.

Ces quatre titres ainsi que toute autre annexe ou avenant à ces titres constituent la convention collective nationale de la production cinématographique.

Les présentes dispositions communes sont définies sous réserve de dispositions spécifiques propres aux titres II, III et IV.

Article 3

Réciprocité des conventions collectives

Les entreprises couvertes par la présente convention peuvent être amenées à exercer une activité de production de films audiovisuels, de films d'animation, une activité de prestation technique ou encore la production d'un programme audiovisuel non destiné à une exploitation commerciale.

Pour les entreprises régies par la présente convention et pour les salariés visés aux titres II et III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel dont l'entreprise en est le producteur délégué ou exécutif ou dont elle détient les droits d'exploitation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle en ce qui concerne les salariés visés au titre II de la présente convention collective et par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision en ce qui concerne ceux des salariés visés au titre III de la présente convention collective entrant dans le champ d'application de la convention collective précitée.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés aux titres II et III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est un film d'animation, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la production de films d'animation, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la production de films d'animation.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au titre II de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

Pour ces mêmes entreprises et pour les salariés visés au titre III de la présente convention collective, lorsque l'objet du contrat est une activité de doublage, les rapports entre les employeurs et les salariés sont régis par la convention collective de la prestation technique, dans la mesure où cette réciprocité est également prévue dans la convention collective de la prestation technique.

CHAPITRE II

LIBERTÉS CIVIQUES ET ÉGALITÉ

Article 4

Interdiction des discriminations

Les employeurs s'engagent à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou d'avancement, de licenciement.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Article 5

Egalité entre les hommes et les femmes

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes constitue une règle à laquelle il ne peut être en aucun cas dérogé.

Sont interdites toutes discriminations à l'embauche et toutes disparités de rémunérations, de formation, de qualification et de classification quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins.

A ce titre, notamment, sera respectée et appliquée l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

En application de l'article L. 2241-11 du code du travail issu de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective à la suite des négociations annuelle et quinquennale visées aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 du code du travail concluront un accord visant à supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Article 6

Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés seront conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et respecteront les prescriptions de la médecine du travail.

Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

CHAPITRE III

DIALOGUE SOCIAL

Article 7

Information sur le droit conventionnel applicable dans l'entreprise

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'employeur s'oblige, au moment de l'embauche, à fournir au salarié une information relative aux textes conventionnels applicables dans l'entreprise.

L'employeur doit fournir un exemplaire de la convention collective ainsi que tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, aux salariés mandatés et aux délégués de production.

L'employeur doit également tenir à la disposition du personnel un exemplaire à jour de la convention collective et des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement, avec affichage sur le lieu de travail d'un avis mentionnant le lieu où il est possible de les consulter.

Enfin, l'employeur doit mentionner l'intitulé de la convention collective sur le bulletin de salaire du salarié.

Article 8

Droit syndical et institutions représentatives du personnel

L'exercice du droit syndical et les modalités relatives à l'élection et au fonctionnement des institutions représentatives du personnel sont définis par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières prévues dans les titres II à IV de la présente convention collective.

Les parties à la présente convention conviennent de mettre en place une institution spécifique à la branche de la production cinématographique, appelée « délégués de plateau », représentant respectivement les salariés de l'équipe technique (titre II) embauchés pour le tournage du film et/ou la construction des décors et les salariés de l'équipe artistique (titre III).

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Article 9

Négociations de branche

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés liées par la présente convention collective organiseront les négociations annuelle, triennale et quinquennale prévues par les articles L. 2241-1 à L. 2241-8 du code du travail.

La négociation sur les salaires aura lieu au moins une fois par an, sans préjudice des dispositions particulières pouvant figurer dans les titres II, III et IV de la présente convention collective.

A cet effet, les organisations d'employeurs remettront aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture des négociations un rapport, conformément à l'article D. 2241-1 du code du travail.

Article 10

Financement du paritarisme

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de concertation et de négociation, qui implique la mise en œuvre d'un financement du paritarisme, afin notamment :

- d'anticiper, de coordonner et d'accompagner l'application du dispositif conventionnel ;
- de suivre l'évolution de l'emploi et les besoins de compétences et de qualification propres aux salariés relevant respectivement des titres II et suivants.

Le financement de ces fonds sera assuré par une contribution annuelle dont le montant est référencé à la masse salariale des personnels des entreprises relevant de la présente convention collective et selon des modalités qui seront définies dans un accord de branche à venir. Cet accord, en ce compris ses avenants et annexes, constituera une annexe à la présente convention collective.

A cet effet, la gestion de cette contribution sera assurée par l'association de gestion du CCHSCT de la production cinématographique.

Le produit de cette contribution sera réparti à égalité entre les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de salariés représentatives de la branche, d'autre part. L'accord précité définira également les modalités de collecte, de gestion et de répartition entre les organisations de chaque collège du produit des contributions au financement du paritarisme.

Article 11

Représentativité des organisations syndicales

Les critères de la loi du 20 août 2008, en particulier, référencent la représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau de l'entreprise par addition de l'ensemble des suffrages recueillis aux élections des délégués du personnel obtenus dans les entreprises et les établissements concernés, n'ont aucune application effective pour ce qui concerne l'activité de production vu que la réalisation des films cinématographiques correspond à une durée d'emploi qui outrepassse très rarement 12 semaines consécutives et la réalisation des films publicitaires 1 à 2 semaines au maximum.

Les dispositions de la loi n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 relatives à la démocratie sociale qui prévoient l'organisation d'élections par branche dans les entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 11 salariés au 31 décembre de l'année précédant les élections ne sauraient être considérées comme adaptées à la mesure de la représentativité des organisations syndicales du fait que les techniciens, réalisateurs, artistes exerçant leur activité durant l'année précédant l'élection et n'étant pas salariés à une date fixe de l'année ne sauraient, dès lors, être en mesure d'exprimer la représentativité des organisations syndicales dans la production de films cinématographiques et publicitaires.

En conséquence, les parties signataires décident de référer le critère de représentativité des organisations syndicales au regard des élections qui doivent être organisées en deux collèges et définies dans l'accord instituant le comité central interentreprise d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail de la branche films cinématographiques institué par l'accord du 17 décembre 2007, étendu par arrêté du 6 mars 2008.

CHAPITRE IV

CONTRATS DE TRAVAIL

La spécificité de l'activité économique et sociale de la production de films cinématographiques et publicitaires implique le recours aux différents types de contrats prévus par le code du travail : contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée, en ce compris les CDD dits « de droit commun » et les CDD dits « d'usage », dont les conditions de recours sont limitativement énumérées par le code du travail.

Les parties ont souhaité rappeler dans la présente convention collective ces conditions de recours, et plus particulièrement définir les catégories de salariés relevant de la présente convention dont le recours au CDD d'usage est reconnu.

Article 12

Contrats de travail à durée indéterminée

Les dispositions conventionnelles relatives à la conclusion, l'exécution, la suspension et la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont celles définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues, le cas échéant, au titre IV de la présente convention collective.

Article 13

Contrats de travail à durée déterminée de droit commun

Principes

Conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un

emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 1242-2 dudit code.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis, conformément aux dispositions de l'article L. 1242-7 du code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

Les dispositions conventionnelles relatives au contenu, à la conclusion, à l'exécution, à la suspension et à la rupture du contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont celles qui sont définies par le code du travail, sous réserve de dispositions particulières prévues au présent chapitre et/ou, le cas échéant, aux titres suivants de la présente convention collective.

Formalisme du contrat

L'engagement du salarié doit faire l'objet d'un contrat écrit établi, si possible, avant le commencement du travail, en au moins deux exemplaires signés par les deux parties, chacune d'elles en conservant au moins un.

Le contrat signé sera transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

Article 14

Recours au CDD d'usage

Les CDD d'usage doivent répondre aux impératifs rappelés ci-dessus.

Les parties conviennent de préciser, au niveau de la branche, les conditions d'un recours légitime au CDD d'usage par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en application des articles L. 1242-2, 3°, et D. 1242-1, 6°, du code du travail.

Les parties constatent que le recours à ce type de contrat pour les salariés de l'équipe artistique d'un film, qui sont visés au titre III de la présente convention collective, est d'usage constant dans le champ d'application de la présente convention collective car il correspond à une réalité inhérente au secteur. C'est en effet le caractère temporaire de ces emplois, en lien direct avec la production d'un film déterminé, qui fonde la légitimité du recours au CDD d'usage.

Les parties constatent également que le recours à ce type de contrat pour les salariés de l'équipe technique dont les emplois sont visés au chapitre I^{er} du titre II de la présente convention collective est également d'usage constant car il correspond à une réalité inhérente au secteur dès lors que ces emplois sont en lien direct avec la production d'un film déterminé et sont donc par nature temporaires. Cette liste d'emplois figurant au chapitre I^{er} du titre II pourra être modifiée en fonction de l'évolution des métiers, dans le cadre d'avenants à la présente convention collective.

En outre, il est appelé que le CDD d'usage doit :

- être établi par écrit ;
- comporter la définition précise de son objet, à savoir la référence du film pour la production duquel le salarié est embauché et la mention du rôle en ce qui concerne les salariés visés au titre III de la présente convention collective ;
- justifier du caractère temporaire de l'engagement, en indiquant son terme par une date ou par l'intervention d'un fait indiqué au contrat.

Les titres II et III définissent les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le contrat à durée déterminée d'usage.

Les emplois temporaires ne répondant pas à l'ensemble des conditions ci-dessus exposées relèveront des dispositions relatives au CDD de droit commun.

Conformément à l'article L. 1243-10, 1°, du code du travail, les salariés employés dans le cadre du CDD d'usage ne bénéficieront pas de la prime de précarité.

Article 15

Expiration, suspension et rupture du contrat à durée déterminée de droit commun et du contrat à durée déterminée d'usage

A l'expiration du contrat de travail, il sera remis au salarié le solde des rémunérations exigibles ainsi que tous documents prévus par la réglementation en vigueur.

Le contrat de travail cesse de plein droit à l'échéance du terme, soit à la date initialement prévue, soit lorsque l'objet pour lequel il a été conclu est réalisé.

La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Le contrat de travail peut être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement en cas de faute grave ou lourde ou en cas de force majeure.

En cas de force majeure compromettant définitivement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat prend fin et le salarié percevra une indemnité équivalente aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé jusqu'au terme du contrat en cas de contrat à terme précis ou jusqu'à la fin de la durée minimale de travail lorsque le contrat est conclu sans terme précis, conformément à l'article L. 1243-4, alinéa 2, du code du travail.

En cas de force majeure compromettant provisoirement la poursuite de l'exécution du contrat de travail, le contrat est suspendu et reprend effet lorsque la cause de force majeure a disparu. Le salarié devra reprendre le travail et poursuivre l'exécution du contrat jusqu'au terme initialement prévu si celui-ci n'est pas encore échu.

Le contrat de travail pourra également être rompu avant le terme initialement prévu ou la fin de la période minimale d'engagement d'un commun accord entre les parties, formulé par écrit.

En cas de non-exécution ou de résiliation du contrat par l'employeur pour des raisons autres que celles qui sont évoquées aux paragraphes ci-dessus, l'employeur est tenu au paiement de l'intégralité des sommes représentant la totalité de la rémunération jusqu'au terme du contrat en cas de contrat de date à date ou jusqu'à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque le contrat est conclu sans terme précis.

De plus, les parties pourront stipuler dans le contrat un dédit forfaitaire qui sera dû en cas de non-exécution totale ou partielle de l'engagement du fait de l'employeur. Ce dédit forfaitaire s'ajoutera à la rémunération prévue à l'alinéa ci-dessus.

En cas de non-exécution ou de rupture injustifiée du contrat par le salarié, l'employeur aura la faculté de réclamer à celui-ci une indemnité pour le préjudice qui lui aura ainsi été causé, conformément à l'article L. 1243-3 du code du travail.

CHAPITRE V

CONGÉS

Article 16

Congés payés

Congés annuels

Le nombre de jours de congés annuels accordés aux salariés est déterminé conformément aux dispositions légales.

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante, sauf dispositions particulières d'accords d'entreprise et à l'exclusion des salariés bénéficiant des dispositions.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions légales.

Congés spectacles

Les salariés relevant des titres II et III bénéficient des dispositions particulières de la caisse des congés spectacles, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois précédant leur demande de congés.

L'employeur s'acquitte alors de son obligation en matière de congés par le versement d'une cotisation à la caisse des congés spectacles.

La période de référence pour les congés spectacles est fixée du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante.

Conformément à l'article D. 7121-32 du code du travail, l'employeur devra délivrer au salarié, avant son départ en congés ou au terme de son contrat, en double exemplaire, une attestation justifiant de ses droits à congés.

Conformément à l'article D. 7121-37 du code du travail, les parties conviennent de fixer un plafond de l'indemnité de congés payés pour les salariés visés aux titres II et III de la présente convention collective. Le montant de ce plafond est indiqué dans ces titres. A ce titre, les parties conviennent d'engager avant le 31 mars de chaque année des négociations sur le plafond de l'indemnité précitée.

Congés pour événements familiaux

Les salariés bénéficient de jours de congés sans condition d'ancienneté et sans perte de rémunération.

Ces jours de congés correspondent aux événements suivants :

1. Mariage ou Pacs : 4 jours.
2. Mariage d'un enfant : 1 jour.
3. Naissance ou adoption : 3 jours.
4. Décès du conjoint, du concubin déclaré, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité : 2 jours.
5. Décès d'un enfant : 2 jours.
6. Décès du père ou de la mère, des beaux-parents, d'un frère ou d'une sœur : 2 jours.

Ces jours d'absence doivent être pris au moment des événements en cause et dans le cas de décès en fonction des obsèques.

Article 17

Jours fériés

Les jours fériés sont les fêtes légales désignées aux articles L. 3133-1 et L. 3134-13 du code du travail ainsi que, dans les départements d'outre-mer uniquement, la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département.

A titre exceptionnel, un jour férié peut être travaillé dans le cadre des dispositions légales et dans le cadre des dispositions spécifiques relatives aux titres II, III et IV.

Conformément à l'article L. 3133-5 du code du travail, le chômage du 1^{er} Mai donne lieu à indemnité égale au salaire perdu du fait de ce chômage.

S'agissant des autres jours fériés, ils sont rémunérés sans condition d'ancienneté lorsqu'ils sont chômés, sauf lorsqu'ils se situent à l'intérieur d'une période d'absence et n'ont de toute façon pas

été travaillés. Par exemple, le jour férié non travaillé tombant en même temps que le repos hebdomadaire ne donne pas lieu à indemnité particulière.

Article 18

Journée de solidarité

En application des dispositions de l'article L. 3133-8 du code du travail, et sous réserve de dispositions spécifiques à chaque titre, le lundi de Pentecôte constitue, pour la branche de la production cinématographique, la journée de solidarité. Cette journée est travaillée et rémunérée sans majoration, dans la limite de 7 heures.

CHAPITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Le présent chapitre fixe les dispositions relatives à la durée du travail communes, applicables aux salariés des entreprises relevant de la présente convention collective.

Des dispositions spécifiques (amplitude de la journée de travail, organisation du temps de travail, etc.) sont précisées dans les titres II, III et IV.

Article 19

Durée légale et durée du travail effectif

La durée hebdomadaire du travail applicable est celle qui est légale : actuellement, 35 heures.

La durée du travail effectif est la durée pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les dispositions relatives à la durée maximale du travail sont celles qui sont fixées par le code du travail et celles qui sont spécifiques aux titres II et III de la présente convention collective.

Article 20

Définition de la semaine civile

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

Article 21

Heures supplémentaires

Majorations

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail. Seul le temps de travail effectif, ou assimilé comme tel, est pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Le décompte se fait par prise en compte de la durée hebdomadaire réelle de travail effectif ou assimilé comme tel, arrondie à la demi-heure supérieure.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues, le cas échéant, aux titres II à IV, chaque heure supplémentaire est majorée *a minima* comme suit :

- de la 36^e à la 43^e heure : 25 % ;
- à partir de la 44^e heure : 50 %.

Repos de remplacement

Conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail, les heures supplémentaires et les majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent. Ce repos de remplacement se cumule avec la contrepartie obligatoire en repos éventuellement due.

Les heures supplémentaires et les majorations afférentes dont le paiement a été remplacé par un repos de remplacement ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicable à l'employeur.

Article 22

Durée du travail, transports et déplacements

Définitions

Le domicile est défini comme le lieu de résidence habituel du salarié tel qu'il figure dans son contrat de travail.

Le lieu d'hébergement est défini comme le lieu de résidence temporaire du salarié lorsqu'il est en voyage.

Déplacements quotidiens

Temps de transport ne constituant pas du travail effectif :

Le temps de trajet pris par le salarié pour se rendre quotidiennement de son domicile ou de son lieu d'hébergement à son lieu de travail ou en revenir n'est pas du temps de travail effectif, y compris en cas de simple mise à disposition par l'employeur d'un moyen de transport dès lors qu'il laisse au salarié la possibilité de se rendre sur le lieu de travail par tout autre moyen à sa convenance.

Temps de déplacement constituant du travail effectif :

Le temps de déplacement constituant du temps de travail effectif correspond au temps de déplacement en mission ou entre deux lieux de travail.

Ce temps inclut les durées de déplacement entre deux lieux de travail dans le cadre d'une même journée de travail. Il inclut également la durée de conduite des véhicules techniques pour se rendre sur le lieu de travail ou en revenir.

Le temps de déplacement, sous réserve des dispositions propres aux titres II et III, entre deux lieux de travail couvre le cas du temps de transport entre, d'une part, le siège social de l'entreprise ou tout lieu de convocation où le salarié doit obligatoirement se rendre à la demande de l'employeur pour l'embauche et la débauche et, d'autre part, le lieu d'exécution du travail, dans la mesure où le salarié se trouve à la disposition de l'employeur et ne peut vaquer à ses occupations personnelles.

Si un salarié accepte d'utiliser son propre véhicule sur demande de la production (sous réserve que son contrat d'assurance couvre cet usage), ses frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf, conformément au chapitre VII du présent titre.

Voyages

Le voyage se caractérise par le fait que le salarié ne regagne pas son domicile habituel à la fin de la journée. Il correspond au temps d'acheminement du salarié de son domicile jusqu'à son lieu d'hébergement. Le temps de voyage n'est pas du temps de travail effectif mais peut faire l'objet d'une indemnisation dans les conditions prévues, le cas échéant, aux titres II à IV de la présente convention collective.

Article 23

Repos

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Cette durée peut être ramenée à 9 heures consécutives dans les cas prévus, le cas échéant, aux titres II à IV de la présente convention collective.

Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire est en principe de 48 heures consécutives, sauf circonstances particulières précisées dans les titres II à IV de la présente convention collective et réduisant le repos hebdomadaire à 24 heures consécutives.

Cette faculté devra s'exercer dans le respect du repos hebdomadaire et de l'interdiction de travail du salarié plus de 6 jours consécutifs, conformément aux articles L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail.

Dans ce cas, le repos hebdomadaire est pris le dimanche. Toutefois, la production de films cinématographiques et publicitaires étant une activité pour laquelle les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail autorisent le travail du dimanche, l'employeur pourra recourir au travail du dimanche et fixer le repos hebdomadaire un autre jour de la semaine civile, dans les conditions prévues aux titres II à IV de la présente convention collective.

CHAPITRE VII

SANTÉ, PRÉVOYANCE, RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Article 24

Maladie et accident

Dispositions générales

Les absences résultant de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non, ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, le salarié doit immédiatement informer ou faire informer l'employeur de son absence pour maladie ou accident et de la durée prévisible de celle-ci. Il doit en outre faire parvenir à l'employeur dans les 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

Le salarié devra prévenir immédiatement l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation établi par le médecin doit être adressé à l'employeur au plus tard dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Le contrat de travail est suspendu pour la durée de l'absence, sans toutefois faire obstacle à l'échéance du contrat lorsque celui-ci est à durée déterminée. Le salarié a droit au paiement de la rémunération prévue au contrat de travail pour le nombre de jours de travail effectués, en ce compris le jour de survenance de l'accident du travail ou de trajet.

Incapacité temporaire de travail. – Inaptitude du salarié

L'incapacité temporaire de travail et l'inaptitude du salarié pour maladie ou accident sont régies conformément aux dispositions du code du travail.

Article 25

Prévoyance et complémentaire santé

Les dispositions relatives à la prévoyance et à la complémentaire santé seront fixées respectivement dans les titres II à IV.

Article 26

Médecine du travail

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 dudit code, qui bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Toutefois, par dérogation à l'article R. 4624-10 précité, les salariés relevant des titres II et III sont soumis à l'accord national interbranches du 29 juin 2009, étendu par arrêté du 17 mai 2010, relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle et ne bénéficient pas d'un examen préalable à chaque embauche.

Conformément à l'article L. 4624-16 du code du travail, le salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques par le médecin du travail, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude médicale au poste de travail occupé, au moins tous les 24 mois, à l'exception des salariés soumis à une surveillance médicale renforcée, qui bénéficient de ces examens au moins une fois par an ou selon une périodicité décidée par le médecin du travail, conformément à l'article L. 4624-20 du code du travail.

Une fiche d'aptitude doit être remise au salarié à l'issue de chaque visite et l'employeur doit en prendre connaissance. En ce qui concerne les salariés des titres II et III et conformément à l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, le salarié doit soumettre la fiche d'aptitude à jour à l'employeur préalablement à son embauche.

Les employeurs sont libres de recourir à tout service de santé au travail de leur choix compétent dans le lieu d'établissement du siège social de l'entreprise. Toutefois, pour les salariés des titres II et III et en vertu de l'accord interbranches du 29 juin 2009 précité, l'employeur doit obligatoirement cotiser au centre médical de la Bourse, pour assurer notamment le suivi médical de ses salariés embauchés en CDD d'usage.

Les partenaires sociaux conviennent, en application de l'article 3.2 de l'accord précité du 29 juin 2009, de confier en tant que de besoin au CCHSCT de la production cinématographique et au CMB l'examen des situations à risques dans la branche, qui ont vocation, le cas échéant, à faire l'objet de protocoles de suivi médical spécifiques à certains métiers.

Article 27

Retraite complémentaire

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective assujettiront obligatoirement l'ensemble des salariés qu'ils emploient à l'institution de retraite de la presse et du spectacle (IRPS) en ce qui concerne les personnels non cadres et à l'Institution de retraite des cadres de la presse et du spectacle (IRCPS) en ce qui concerne les personnels cadres.

Ces entreprises sont soumises aux accords conclus sur la retraite complémentaire, visant notamment ces entreprises et leurs salariés, en particulier l'accord du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres des entreprises participant à la production d'œuvres cinématographiques et audiovisuelles.

Article 28

Conditions particulières de travail à l'étranger

Couverture sociale

En cas d'envoi du salarié hors du territoire français pour les besoins de la production, l'employeur fournit au salarié, avant son départ, un formulaire de détachement dûment rempli et signé, afin de maintenir le salarié au régime français de sécurité sociale, si le lieu de résidence et/ou la nationalité du salarié le permettent.

Dans l'hypothèse où la procédure de détachement susvisée au sens du droit de la sécurité sociale ne peut pas être utilisée et où le régime de sécurité sociale du pays d'accueil de la production auquel le salarié sera soumis ne permet pas à celui-ci de bénéficier d'une couverture au moins équivalente à celle du pays dont il est ressortissant, l'employeur doit contracter au bénéfice du salarié ou de ses ayants droit une assurance contre les accidents, garantissant au salarié des indemnités en cas d'invalidité ou de décès ainsi que le remboursement des frais médicaux et d'hospitalisation sur la base des

prestations de la sécurité sociale française. Les frais de rapatriement du corps en cas de décès devront également être couverts.

Surveillance médicale

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale demandée par l'employeur ou par ses compagnies d'assurances ainsi qu'à toutes vaccinations et autres traitements préventifs exigés par le corps médical ou les règlements sanitaires. Les visites médicales ainsi que les vaccinations et autres traitements préventifs précités seront à la charge de l'employeur.

CHAPITRE VIII

FORMATION ET EMPLOI

Article 29

Formation professionnelle

Les entreprises relevant de la présente convention collective sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et, le cas échéant, aux accords conclus :

- dans le champ de l'Afdas, pour ce qui concerne la formation professionnelle continue ;
- dans le champ de la CPNEF-AV, pour ce qui concerne les questions relatives à la gestion de l'emploi et de la formation ;
- dans le champ de l'APDS, pour ce qui concerne la taxe d'apprentissage et la contribution au développement de l'apprentissage sur la base des salaires versés aux intermittents du spectacle salariés en CDD d'usage relevant de la présente convention collective.

Il est en outre rappelé que, chaque année, les représentants du personnel doivent être consultés sur le projet de plan de formation de l'entreprise.

Article 30

Dispositions particulières en faveur de l'emploi des seniors

En application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 et de l'article L. 2122-8 du code du travail, les parties conviennent de traiter, dans un accord de branche à venir, les questions liées au recrutement des salariés de plus de 50 ans et au maintien dans l'emploi des salariés de plus de 55 ans dans les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés.

Cet accord, en ce compris ses avenants, constituera une annexe de la présente convention collective.

CHAPITRE IX

DISPOSITIONS FINALES

Article 31

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Compte tenu de la structuration particulière de l'activité des entreprises de production de films cinématographiques et de films publicitaires et compte tenu de l'existence d'organisations syndicales catégorielles reconnues représentatives au plan national, il est institué :

- une commission paritaire d'interprétation et de conciliation avec les organisations syndicales intercatégorielles et catégorielles reconnues représentatives au plan national pour les titres I, II et IV ;
- une commission paritaire d'interprétation et de conciliation spécifique au titre III avec les organisations syndicales intercatégorielles reconnues représentatives au plan national.

Dans chacune de ces commissions, le collège salariés est composé de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, ne disposant que d'une seule voix.

Le collège employeurs est composé de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes disposant d'un nombre égal de voix. Les modalités de sa composition seront définies pour préserver le caractère paritaire de chacune des commissions.

Les règles de fonctionnement de chacune des commissions feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion desdites commissions qui se tiendront à cette fin à la demande de la partie la plus diligente.

Il est d'ores et déjà prévu que :

- chacune des commissions sera présidée par un représentant du collège employeurs, lesquels désigneront la personne qui la présidera selon les modalités indiquées dans le règlement intérieur ;
- elles ne peuvent valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre les deux collèges ;
- elles sont saisies par lettre recommandée avec avis de réception adressée à la présidence de chacune des commissions et se réunissent sur convocation de son président ;
- elles peuvent être saisies à tout moment par une ou plusieurs organisations d'employeurs ou par une ou plusieurs organisations de salariés représentatives.

Missions

Les commissions peuvent être saisies de tout litige de portée collective ou individuelle relatif à l'interprétation ou à l'application des dispositions relatives aux titres concernés de la présente convention collective.

A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est établi et transmis à chacune de ces organisations membres.

La lettre de saisine doit exposer clairement les différends ou les dispositions sujettes à interprétation, qui seront examinés dans un délai maximal de 15 jours ouvrables suivant la saisine.

Chacune des commissions entend la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre.

Les décisions sont prises dans les conditions fixées par leur règlement intérieur.

Article 32

Entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le titre I^{er} et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective, sont conclus pour une durée indéterminée.

Les titres II, III et IV sont obligatoirement référencés au titre I^{er}. Dans ces conditions, ils ne pourront être déposés et soumis à extension que conjointement au titre I^{er} ou, s'ils le sont séparément, en étant toujours référencés audit titre I^{er}.

Le titre I^{er} et les titres II, III et IV, constituant la présente convention collective, feront l'objet des formalités de dépôt, prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, par la partie la plus diligente. Pour être déposé, le texte de la convention collective devra comporter au minimum le titre I^{er} ainsi que l'un ou plusieurs des titres II à IV.

Tout titre, avenant ou annexe non déposé conjointement au titre I^{er} devra, en vue de son dépôt et de son extension, être référencé à ce titre I^{er}.

Les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministère du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, en vue de son extension à l'ensemble du champ d'application défini à l'article I.1.

Les titres, avenants et annexes, constituant ensemble la présente convention collective, s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de leur arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En tant que de besoin et sauf disposition contraire dans la présente convention collective, ses titres, avenants et annexes, les parties signataires conviennent que les titres, avenants et annexes de la présente convention collective annulent et remplacent toutes dispositions conventionnelles antérieures ayant le même objet en tout ou partie et s'y substitueront à compter de son entrée en vigueur.

Article 33

Avantages acquis

La présente convention collective ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages individuels acquis, tels qu'ils sont définis par les articles L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail, par les salariés antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 34

Adhésion

Toute organisation d'employeurs ainsi que toute organisation syndicale de salariés ayant fait la preuve de sa représentativité dans la branche d'activité de la production de films cinématographiques ou de films publicitaires conjointement dans les titres I^{er}, II, IV ou dans l'ensemble des titres, non signataires de la présente convention et de ses différents titres, pourront y adhérer dans les conditions fixées à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail par l'adhérent.

Article 35

Révision

En application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, chaque partie signataire ou adhérente pourra, à tout moment, demander la révision de tout ou partie des titres, avenants ou annexes de la présente convention collective.

La ou les parties ayant pris l'initiative d'une demande de révision devront la notifier à chacun des autres signataires ou adhérents et à chacune des autres organisations syndicales représentatives de la branche qui ne serait ni signataire ni adhérente par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée des motifs de la révision envisagée et d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les 3 mois suivant la notification.

Une demande de révision peut être présentée par un ou plusieurs signataires et/ou adhérents. Dans le cas où elle n'est le fait que d'un seul signataire ou adhérent, celui-ci ne peut demander, seul, qu'une révision par an.

Tant que la demande de révision n'a pas abouti à un nouvel accord, les dispositions en cours continuent de produire leur effet. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord de révision n'est conclu dans les 6 mois suivant la notification.

Article 36

Dénonciation

En application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, les titres constituant la présente convention collective peuvent faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plu-

sieurs de ses parties signataires. Dans ce cas, la dénonciation devra être faite par lettre recommandée avec avis de réception et ne prendra effet qu'à l'issue d'un préavis de 6 mois.

La dénonciation peut être totale ou partielle, mais toute dénonciation de l'annexe III vaut dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation de l'annexe III.

La dénonciation de l'article I.1 du titre I^{er}, relatif au champ d'application, équivaut à la dénonciation totale des dispositions de la présente convention collective, en ce compris ses titres II à IV, annexes, avenants et accords complémentaires.

La dénonciation partielle peut viser l'intégralité des articles du titre I^{er} de la présente convention collective, à l'exception de l'article I.1 relatif au champ d'application.

En cas de dénonciation partielle, les dispositions dénoncées cesseront de produire leur effet dans les conditions prévues ci-dessous. Les dispositions non dénoncées continueront à produire leur effet sans changement.

Une nouvelle négociation s'engage dans un délai de 3 mois suivant la notification de la dénonciation partielle ou totale.

En cas de dénonciation totale ou partielle et à défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration des dispositions dénoncées :

- si la dénonciation est le fait de la totalité des parties signataires de la présente convention collective représentant soit les employeurs, soit les salariés, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 mois ;
- si la dénonciation est le fait de certaines ou d'une seule des parties signataires de la présente convention collective, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet entre les autres parties à la présente convention collective ; en ce qui concerne les auteurs de la dénonciation, les dispositions dénoncées continueront à produire leur effet pendant une période de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis précité de 6 mois.

TITRE II

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Article 1^{er}

Champ d'application

Le titre II est établi en conformité et en application des dispositions du titre I^{er} « Dispositions communes ».

Le titre II est applicable limitativement aux salariés techniciens concourant à la réalisation des films.

Les dispositions du titre II sont applicables spécifiquement et exclusivement aux salariés de l'équipe technique engagés pour la réalisation des films sous contrat de travail à durée déterminée d'usage au titre des fonctions fixées au chapitre I^{er} du présent titre, et par exception à certains personnels concourant spécifiquement à la réalisation du film, engagés sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun et entrant dans la comptabilité du film.

A compter de son entrée en vigueur, ce présent titre, à l'exception de l'accord national professionnel du 30 décembre 1991 relatif à la retraite complémentaire des intermittents techniques cadres et non cadres, annule et remplace les dispositions de la convention collective nationale des techniciens signée le 30 avril 1950, celles de la convention collective nationale des travailleurs indépendants

signée le 1^{er} août 1960 et celles des dispositions communes du protocole d'accord du 29 mars 1973 relatives aux conventions susdites.

CHAPITRE I^{ER} TITRES DES FONCTIONS

Article 2

Titres et définitions des fonctions

Les titres des fonctions s'entendent au masculin comme au féminin.

Ces présentes classifications sont fondées indistinctement, dans le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, les organisations représentatives de la branche de la production cinématographique se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner et, s'il y a lieu, réviser, modifier, supprimer ou ajouter des classifications à la présente grille.

La présente liste précise, pour chacune d'elles, sa classification cadre ou non-cadre.

Titres et définitions des fonctions

Branche réalisation

Réalisateur cinéma

Cadre collaborateur de création

En qualité de technicien salarié de la société du producteur délégué ou du producteur exécutif, il assure, indépendamment de son contrat d'auteur, la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de son.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur délégué ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur délégué, il choisit les acteurs et ses collaborateurs de création et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il dirige les travaux de montage et de mixage et supervise les travaux de finitions jusqu'à la copie standard.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Réalisateur de films publicitaires

Cadre collaborateur de création

En qualité de technicien salarié de la société du producteur, il assure, indépendamment de son contrat d'auteur, la direction artistique et dirige la mise en scène et les acteurs, les prises de vues et de son.

Dans le cadre de son contrat de travail, en accord avec le producteur ou son représentant et en collaboration avec les techniciens cadres collaborateurs de création, il dirige et coordonne la préparation du tournage. Avec le producteur et sur accord du commanditaire du film, il choisit ses collaborateurs de création ainsi que les acteurs en accord avec le commanditaire du film et détermine les lieux des décors. Il établit le découpage technique du film. Il collabore à l'établissement du plan de travail dans le cadre du devis prévisionnel.

Il participe éventuellement aux travaux de montage, de mixage et de finitions jusqu'à la copie standard, suivant les indications du producteur et du commanditaire du film.

Il accomplit sa mission dans le cadre des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma

Cadre

A partir des directives artistiques et techniques du réalisateur du film et sur ses indications, il dirige l'équipe complémentaire de tournage.

Conseiller technique à la réalisation cinéma

Cadre

Technicien d'expérience confirmée dans la mise en scène, engagé par la société de production en vue de conseiller techniquement le réalisateur dont l'expérience de la réalisation est insuffisante pour ce qui concerne soit le découpage, soit la prise de vues, soit la direction d'acteurs.

Premier assistant réalisateur cinéma

Cadre

Collaborateur du réalisateur, il seconde celui-ci durant la préparation et la réalisation du film. Il peut être engagé pour des études préalables. En accord avec la production et en coordination avec les collaborateurs de création concernés, il établit et met en œuvre le plan de travail. Il coordonne avec les différents départements du film la préparation et la mise en œuvre du tournage de chaque séquence. Il élabore les feuilles de service. En lien avec le réalisateur, il exerce ses fonctions dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Second assistant réalisateur cinéma

Non-cadre

Collaborateur du premier assistant réalisateur, il assiste celui-ci dans ses fonctions. Durant la préparation et le tournage, il assure notamment la liaison et la diffusion des différentes informations de service. Il formalise les feuilles de service des jours suivants et transmet les prévisions à plus long terme aux comédiens et à tous les services.

Auxiliaire à la réalisation cinéma

Non-cadre

Sous les directives des assistants réalisateurs, il est chargé notamment de veiller à la circulation des personnes sur le lieu de tournage, d'aller quérir les comédiens dans leurs loges et les conduire sur le lieu de tournage.

Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé en tant qu'auxiliaire à la réalisation cinéma qu'à la condition que les postes de premier assistant réalisateur cinéma et second assistant réalisateur cinéma soient pourvus ou que le poste de premier assistant réalisateur soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Scripte cinéma

Cadre

Collaborateur technique et artistique du réalisateur, il fait le lien avec le directeur de production et le monteur, notamment via les rapports artistiques et administratifs. Pendant la préparation, il est chargé de préminuter le scénario et d'établir une continuité chronologique. Responsable de la continuité, il veille à sa bonne mise en œuvre pendant le tournage.

Assistant scripte cinéma

Non-cadre

Assiste le scripte dans ses fonctions et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Technicien retour image cinéma

Non-cadre

A disposition du réalisateur et du producteur, il installe et assure l'organisation technique des reprises de visée depuis la caméra jusqu'aux différents moniteurs. Il peut assurer la gestion et la bonne conservation des enregistrements témoins.

Premier assistant à la distribution des rôles cinéma

Cadre

En fonction du scénario et en collaboration avec le producteur et le réalisateur, il est chargé de rechercher et de proposer des interprètes correspondant aux différents rôles. A ce titre, il détermine avec la production les moyens techniques et humains nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

Il peut être engagé pour des études préalables.

Chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

En fonction des demandes du réalisateur, il est chargé de rechercher les différents acteurs de complément. Il veille à leur préparation et à leur mise en place pour les prises de vues. Il est chargé de faire remplir et de collecter les fiches de renseignements.

Assistant au chargé de la figuration cinéma

Non-cadre

Assiste le chargé de la figuration et exécute les tâches confiées par celui-ci.

Répétiteur cinéma

Non-cadre

Dans le respect des consignes du réalisateur, il assure, avant et pendant le tournage, la préparation des acteurs, notamment pour jouer dans une langue qui leur est étrangère. Il assure, éventuellement, le suivi du travail en postsynchronisation.

Responsable des enfants cinéma

Non-cadre

Il est chargé de la surveillance et de l'encadrement des enfants et en assure le confort pendant, le cas échéant, la durée de préparation du film et pendant le tournage. Il peut assurer la préparation des enfants à leur rôle et assure, le cas échéant, leur suivi scolaire. Il justifie de toute qualification et habilitation nécessaires. Il veille au respect des règles d'hygiène et de sécurité dans l'exercice de ses fonctions.

Branche administration

Directeur de production cinéma

Cadre collaborateur de création

Engagé par la société de production en vue de la réalisation d'un film, il représente le producteur de la préparation à la fin des prises de vues et, éventuellement, jusqu'à l'établissement de la copie standard. Il assure la direction et l'organisation générale du travail dans le cadre des lois et règlements en vigueur. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur. Il est responsable de l'établissement du devis et gère les dépenses de la production du film. Il supervise le plan de travail et agrée celui-ci. Il est chargé notamment de l'engagement des salariés concourant à la réalisation du film.

Administrateur de production cinéma

Cadre

Collaborateur du producteur et du directeur de production, il assure la gestion administrative, comptable et sociale du film et, notamment, établit les bulletins de salaire. Il établit les données nécessaires au suivi du devis et aux prévisions de trésorerie. Il assure le contrôle des opérations et écritures comptables en référence au plan comptable des entreprises de production. Il vérifie leur régularité et fournit les éléments pour l'établissement des situations de dépenses.

Administrateur adjoint comptable cinéma

Non-cadre

Il assiste l'administrateur de production dans ses fonctions de gestion de la production du film, en particulier la comptabilité de la production du film.

Assistant comptable de production cinéma

Non-cadre

Assistant de l'administrateur adjoint film, il est chargé d'exécuter des travaux d'administration et de comptabilité courante de la production du film.

Secrétaire de production cinéma

Non-cadre

Collaborateur du directeur de production et du régisseur général. En charge des travaux de secrétariat, il assure des tâches de coordination et le suivi des dossiers administratifs et contractuels avec chacun des départements de la production du film.

Branche régie

Régisseur général cinéma

Cadre

Collaborateur direct du directeur de production. Pendant la préparation, il participe aux repérages et à l'établissement du plan de travail. Il est responsable de la bonne marche des services de régie, supervise et assure la logistique selon les lieux de tournage (fournitures, autorisations administratives, hébergement, restauration, transports, etc.) en collaboration avec le réalisateur du film ou son assistant. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Régisseur adjoint cinéma

Non-cadre

L'(les) adjoint(s) du régisseur général est (sont) qualifié(s) pour aider celui-ci dans l'organisation et l'exécution des tâches de régie.

Auxiliaire à la régie cinéma

Non-cadre

Sous les directives du régisseur général cinéma ou du régisseur adjoint cinéma, il effectue des travaux liés à la régie, notamment :

- il effectue des courses diverses de proximité en liaison avec le tournage du film ;
- il participe à l'organisation des tournages en décors naturels et à la surveillance de la circulation sur le lieu de tournage ;
- dans les lieux de décors naturels, il installe l'intérieur des loges des comédiens et maquillage ;
- il assure la fourniture et la tenue de la table régie, mise à la disposition de l'équipe de tournage.

Pendant la période de tournage, il ne peut être engagé d'auxiliaire à la régie cinéma qu'à la condition que les postes de régisseur général et de régisseur adjoint soient pourvus ou que le poste de régisseur général soit pourvu dans le cas des films documentaires.

Branche image

Directeur de la photographie cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur direct du réalisateur, il a la responsabilité de la qualité technique et artistique de la photographie et des prises de vues du film. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires aux prises de vues. Pendant la préparation et le tournage, il participe au repérage, au découpage et au choix des cadres et, plus généralement, à toute décision qui a une incidence sur la qualité de l'image. En fonction des demandes artistiques du réalisateur, il choisit et compose les ambiances lumineuses du film. Il définit et contrôle les travaux de l'équipe de prises de vues, du chef électricien et, éventuellement, du chef machiniste pour les problèmes de lumière. Il surveille l'étalonnage du film et est consulté sur les travaux de finition ayant une incidence sur l'image du film. Il est consulté en cas de modification de l'image par les techniques informatiques. Dans l'exercice de ses fonctions, il veille aux règles d'hygiène et de sécurité.

Cadreur cinéma

Cadre

A la responsabilité du cadrage de l'image et de l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues, suivant les directives du réalisateur sous le contrôle, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie.

Cadreur spécialisé cinéma

Cadre

Suivant les directives du réalisateur et sous le contrôle du directeur de la photographie, il assure les cadrages et l'harmonie des mouvements de l'appareil de prises de vues au moyen d'un bras mécanique stabilisateur (exemple : *steadicam*), porté ou fixe, ou dans le cadre de toute autre prise de vues spécialisée.

Premier assistant opérateur cinéma

Cadre

A la responsabilité de la mise au point de l'objectif en fonction des déplacements des acteurs et de la caméra. Il réceptionne et vérifie les appareils de prises de vues, les objectifs et les accessoires avant le début du tournage et en surveille le bon fonctionnement pendant toute la durée du film. Il veille au bon conditionnement des matériels en vue des transports.

Deuxième assistant opérateur cinéma

Non-cadre

Assiste le premier assistant opérateur dans toutes ses tâches et peut notamment effectuer les zooms sous les directives du cadreur film. En particulier, a la responsabilité du chargement et du déchargement des supports d'enregistrement (pellicule et/ou supports numériques) et de leur conditionnement pour expédition au lieu de traitement. Il est responsable de l'alimentation électrique de la caméra. Il gère et comptabilise les supports vierges et enregistrés, veille à leur conservation et à leurs bonnes conditions de transport.

Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma

Cadre

Il a la responsabilité technique de l'appareil support des mouvements télécommandés de la caméra et des différents déports. Il le prépare, dirige son installation et sa mise en service en collaboration avec les machinistes et les assistants opérateurs si nécessaire. Il est responsable des opérations de démontage et de rangement. Il a les connaissances techniques qui lui permettent d'assurer le bon fonctionnement des appareillages.

Photographe de plateau cinéma

Cadre

Exécute, en accord avec le réalisateur, le directeur de la photographie et le producteur, les photos du film pour la production, en vue de l'exploitation et de la promotion du film. Il est responsable de leur qualité technique et assure la compatibilité des supports photographiques.

Branche son

Chef opérateur de son cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des enregistrements et de la réalisation sonores du film par l'apport des sons synchrones et des sons seuls. A ce titre, il détermine avec le directeur de production les moyens matériels, techniques et humains nécessaires.

Assistant opérateur du son cinéma

Cadre

Sous les directives du chef opérateur du son, il assure, en fonction de la prise de vues, la captation du son par tous moyens techniques, en particulier par l'entremise de la perche, et a la charge d'installer les différents microphones. Il a la charge du stock de support son et du matériel son.

Branche costumes

Créateur de costumes cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique de la composition visuelle des personnages du film, en référence au scénario. Il assure, durant la préparation et le tournage, la coordination et le suivi de la conception et de la réalisation des costumes et des accessoires. Le cas échéant, il coordonne le travail artistique des coiffures, perruques et maquillage.

Il a la connaissance des styles et des époques. Il fournit au réalisateur une présentation visuelle de sa conception des personnages à l'aide de différents supports : maquettes, échantillonnages, documentation...

Il établit le devis costumes en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisis d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Chef costumier cinéma

Cadre

Dans le cas des films où il n'y a pas de création originale de costumes, durant la préparation et le tournage, en accord avec le réalisateur et le producteur ou son représentant, il a pour charge de rechercher, en référence au scénario, les costumes et accessoires vestimentaires nécessaires à la composition visuelle des personnages du film.

Il établit le devis costumes en fonction du scénario et des demandes du réalisateur et en accord avec le producteur ou son représentant. Il suit la gestion de son budget.

Il dirige et coordonne le travail de ses assistants et des différentes équipes qu'il a choisis d'un commun accord avec le producteur. Il collabore avec le directeur de la photographie et le chef décorateur.

Il dirige les essayages des costumes, assiste aux essais de maquillage et de coiffure.

Costumier cinéma

Non-cadre

Il assiste dans ses fonctions le créateur de costumes cinéma ou le chef costumier cinéma dans la recherche et les essayages de costumes ainsi que dans l'organisation du travail. Il veille à la logistique du tournage, à la gestion des stocks et à la coordination entre les fournisseurs et la production.

Il planifie les durées de location en fonction du plan de travail et assure la restitution des costumes aux loueurs.

Habilleur cinéma

Non-cadre

Sur le plateau, il a en charge la responsabilité de l'habillage des comédiens, en veillant au respect des choix du créateur de costumes ou du chef costumier ainsi que du réalisateur.

Il assure la continuité (raccords) en collaboration avec le scripte.

Il a la responsabilité du rangement et de l'entretien des costumes.

Teinturier patineur costumes cinéma

Non-cadre

En étroite collaboration avec le créateur de costumes et le chef d'atelier costumes, il prépare les tissus et autres matériaux en amont de la fabrication (couleurs, impressions, apprêts, motifs...) et effectue, sur le plateau, les patines ponctuelles de circonstance.

Chef d'atelier costumes cinéma

Non-cadre

Collaborateur direct du créateur de costumes, il a la connaissance des textiles, des coupes de toutes les époques.

Il effectue le patronage et la coupe des costumes dans le respect des maquettes du créateur de costumes.

Il est responsable de l'organisation de son atelier ainsi que de son équipe de réalisation de costumes.

Il participe aux essayages des nouveaux modèles.

Couturier costumes cinéma

Non-cadre

Il exécute les tâches confiées par le chef d'atelier costumes cinéma, notamment dans la fabrication des costumes.

Branche maquillage

Chef maquilleur cinéma

Cadre

A la responsabilité de la création du maquillage des interprètes selon les directives du réalisateur et conformément au scénario. Travaille en collaboration avec le directeur de la photographie, le créateur de costumes et le chef coiffeur cinéma. Il est responsable des travaux exécutés par ses assistants. Il assure le suivi des compositions initiales durant la réalisation du film. Dans le cadre de la préparation, il établit un budget en accord avec le directeur de production et en contrôle la gestion.

Maquilleur cinéma

Non-cadre

Exécute des maquillages et raccords sous la responsabilité du chef maquilleur. Il surveille l'état du maquillage des artistes sur le plateau.

Branche coiffure

Chef coiffeur cinéma

Non-cadre

Est chargé, selon les directives du réalisateur, en collaboration avec le directeur de la photographie et le chef maquilleur, de la confection des perruques postiches et de l'exécution de toutes coiffures d'époque ou modernes. Il doit assurer, tout au long du film, avec exactitude et méthode, la forme initiale de chaque coiffure et son adaptation conformément au scénario, en accord, s'il y a lieu, avec les maquettes du créateur de costumes.

Coiffeur cinéma

Non-cadre

Sous la responsabilité du chef coiffeur, il procède à la coiffure des interprètes selon le scénario et en surveille l'état sur le plateau.

Branche décoration

Chef décorateur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur du réalisateur, il a la responsabilité artistique et technique des décors du film. Il est chargé par le producteur, en accord avec le réalisateur, de la conception, de l'aménagement et de la construction des décors conformément au scénario et au plan de travail dans le cadre du budget. Il participe au choix des lieux de tournage et assure la cohérence artistique des décors. Il collabore à la mise au point du plan de travail, établit le devis décoration en fonction du scénario et des demandes du réalisateur, en accord avec le producteur ou son représentant. Il dirige et coordonne le travail des différentes équipes et de ses assistants mis à sa disposition. En cas de recours à des moyens numériques, il assure également le suivi de la cohérence artistique de la conception et de la construction des décors. Il veille à la conception, à l'aménagement et à la construction des décors dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Ensemblier décorateur cinéma

Cadre

Lorsqu'un film ne nécessite aucune construction, il peut assurer l'aménagement des décors naturels. Il est en outre chargé de choisir les meubles, accessoires, objets d'art et éléments décoratifs nécessaires au tournage. Il collabore à l'établissement du devis décoration. Il assure la cohérence artistique des décors. L'ensemblier décorateur n'a pas qualité pour assurer la construction des décors du film. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Premier assistant décorateur cinéma

Cadre

Il seconde le chef décorateur cinéma et doit pouvoir le remplacer en cas d'absence temporaire. Il s'occupe particulièrement, sous la direction de celui-ci, de la partie technique des décors, collabore à la conception des plans et à l'établissement du devis décoration et coordonne selon le plan de travail, les différents corps de métiers lors de la construction et de l'aménagement des décors.

Deuxième assistant décorateur cinéma

Non-cadre

Il assiste le premier assistant décorateur cinéma dans ses fonctions et exécute les plans et détails nécessaires à la réalisation des décors. Il est capable de réaliser des maquettes d'étude et de représentation des décors.

Troisième assistant décorateur cinéma

Non-cadre

Salarié membre de l'équipe de l'assistanat de décoration, il s'initie à la fonction d'assistant décorateur. Il est chargé d'exécuter des tâches simples. Durant la période de tournage, il ne peut être employé qu'à la condition que les postes de premier et de deuxième assistants soient pourvus.

Ensemblier cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur cinéma de rechercher et de choisir les meubles et objets d'art nécessaires à l'installation des décors, d'en assurer la livraison et la restitution en temps utile, et de procéder à leur mise en place sur le décor. Dans le cadre du devis et sous la responsabilité du chef décorateur cinéma, il assure la gestion du budget meubles et accessoires.

Régisseur d'extérieurs cinéma

Cadre

Il est chargé de la recherche, de la fourniture et de la restitution aux fournisseurs, s'il y a lieu, de tous les accessoires, animaux, matériaux, éléments non décoratifs, véhicules d'époque, etc., liés à la réalisation du décor et des accessoires jouant. Il est éventuellement l'adjoint de l'ensemblier. Il peut arrêter et exécuter toutes dépenses inhérentes à son poste sous le contrôle du chef décorateur ou, le cas échéant, de l'ensemblier décorateur.

Accessoiriste de plateau cinéma

Non-cadre

Selon les indications du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de la mise en scène, il est chargé, pendant le tournage, de la surveillance, de la préparation et de l'emploi de tous les accessoires jouant, et de la mise en place – raccord – de l'ensemble mobilier installé sur le plateau de prise de vues. Veille à l'entretien de ceux-ci et assure, en suivant la continuité, les raccords

de scène indiqués sur la feuille de service. Il assure les effets spéciaux simples ne nécessitant pas de mesures de sécurité particulières à l'égard des membres de l'équipe artistique et technique participant au tournage.

Accessoiriste de décor cinéma

Non-cadre

Chargé de réceptionner les meubles et accessoires, d'installer, d'équiper et de préparer les décors sous les directives de l'ensemblier. Il contrôle l'identité, l'état et la conservation des objets reçus et rendus.

Peintre d'art de décor cinéma

Non-cadre

Peintre d'art, il compose et exécute les fresques, découvertes ou tous motifs décoratifs de style sous la direction du chef décorateur cinéma ou de l'ensemblier décorateur cinéma.

Infographiste de décor cinéma

Non-cadre

Chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, de la fabrication et de la transformation d'accessoires graphiques numériques par des moyens informatiques. Il peut effectuer la simulation modélisée et la représentation des décors en images de synthèse.

Illustrateur de décor cinéma

Non-cadre

Chargé, sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, d'effectuer des représentations artistiques des décors par le dessin et la peinture. Il peut réaliser des calligraphies ou tout accessoire faisant appel au dessin d'art.

Chef tapissier de décor cinéma

Non-cadre

Collaborateur du chef décorateur cinéma, de l'ensemblier décorateur cinéma ou de l'ensemblier cinéma. Est capable d'exécuter une esquisse, d'en arrêter graphiquement les coupes, d'accomplir tous travaux d'après des dessins et des documents d'époque. Est capable de coordonner au décor et aux techniques de prise de vues des ensembles décoratifs textiles et d'en assurer l'exécution et l'installation.

Tapissier de décor cinéma

Non-cadre

Assistant du chef tapissier de décor cinéma, il exécute et installe tous les ouvrages de couture que nécessitent les travaux de tapisserie.

Branche montage

Chef monteur cinéma

Cadre collaborateur de création

Collaborateur de création, il donne au film sa construction et son rythme par l'assemblage artistique et technique des images et des sons, dans l'esprit du scénario et sous la responsabilité du réalisateur. Il participe avec le réalisateur à la postproduction.

Il est chargé, en collaboration avec le réalisateur, de veiller à la cohérence de l'espace sonore du film.

Premier assistant monteur cinéma

Non-cadre

Il assiste le chef monteur pendant la durée des travaux liés au montage et, sous sa responsabilité, assure le suivi des différentes étapes du montage : organisation et préparation du travail, gestion des matériaux images et sons, dialogue avec les industries techniques et travail avec les différents intervenants (bruitage, postsynchronisation...).

Deuxième assistant monteur cinéma

Non-cadre

Sous la responsabilité du chef monteur et sous la direction du premier assistant monteur cinéma, il est chargé d'exécuter des tâches simples liées au montage.

Il ne peut être recouru à un deuxième assistant monteur cinéma sans que le poste de premier assistant monteur cinéma soit pourvu ; il peut cependant être engagé pour une durée de travail distincte de celle du premier assistant monteur cinéma.

Chef monteur son cinéma

Cadre

Dans le cas où l'équipe de montage cinéma n'assure pas conjointement le montage de l'image et du son, le chef monteur son est chargé, en collaboration avec le réalisateur et en lien avec le chef monteur cinéma, de donner sa cohérence et son rythme à l'espace sonore du film. Durant le mixage, il est appelé à donner des indications au mixeur.

Bruiteur

Cadre

Illustrateur sonore, il exécute en direct, sous la direction du réalisateur, l'habillage sonore du film pour le mixage de la version originale et de la version internationale, en complément du montage son.

Assistant bruiteur

Non-cadre

Collaborateur direct du bruiteur, il travaille sous ses directives. Il gère tous les matériels et accessoires nécessaires à l'exécution des bruits.

Coordinateur de postproduction cinéma

Cadre

En relation avec les chefs de poste concernés, en particulier avec le chef monteur, il assure des tâches de coordination, de suivi et de mise en œuvre des moyens de postproduction tels qu'ils sont définis conformément au planning de postproduction et au devis établi par le directeur de production.

Branche mixage

Mixeur cinéma

Cadre

Sous la direction du réalisateur, il est chargé, en auditorium, de l'enregistrement, des postsynchronisations et des effets sonores, puis du mélange et de la spatialisation de tous les éléments fournis qui incluent la musique. Il assure la conformité technique sur les différents supports de diffusion.

Assistant mixeur cinéma

Cadre

Collaborateur direct du mixeur, il travaille sous ses directives. Il prend en charge une partie des éléments sonores à mélanger.

Branche collaborateurs techniques spécialisés

Superviseur d'effets physiques cinéma

Cadre

Il est chargé de la conception et de l'exécution des effets spéciaux physiques (pluie, brouillard, explosions, armes à feu...). Il doit justifier des habilitations nécessaires. Lors de la mise en œuvre de ces effets, il a la charge, en collaboration avec le directeur de production, de faire mettre en place tous les moyens nécessaires à la sécurité des personnes, des lieux et du décor.

Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Assistant effets physiques cinéma

Non-cadre

Il assiste, dans ses fonctions, le superviseur d'effets physiques et installe, sous sa direction, les moyens nécessaires à la réalisation de l'effet. Il doit justifier des habilitations nécessaires. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Animatronicien cinéma

Non-cadre

Spécialiste chargé de réaliser et d'animer des automates électromécaniques. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Branche machinistes de prise de vues

Chef machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Collaborateur de la prise de vues, il constitue, en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe machinerie. Il est chargé de répondre, par sa compétence technique, aux diverses demandes de la mise en scène et de définir, d'installer et de manipuler tous les moyens techniques nécessaires à la mise en place des éclairages et du matériel de prise de vues. Il veille à leur utilisation, dans le respect des règles de sécurité. Sous la direction, d'un point de vue technique, du directeur de la photographie et en relation avec le cadreur, il exécute les déplacements de la caméra durant les prises de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Sous-chef machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Machiniste qui assiste ou supplée le chef machiniste de prise de vues, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe machinerie. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Machiniste prise de vues cinéma

Non-cadre

Spécialiste de la mise en place et du bon fonctionnement de tous les moyens techniques nécessaires à la prise de vues et à la mise en place des éclairages, il travaille sous la direction du chef machiniste de prise de vues et/ou du sous-chef machiniste de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires liées à la mise en œuvre des matériels utilisés.

Branche électriciens de prise de vues

Chef électricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Collaborateur du directeur de la photographie, il constitue en accord avec la production, dirige et encadre l'équipe d'électriciens. Il assure, avec leur concours, l'installation et le fonctionnement des moyens techniques d'éclairage nécessaires. Il en assure le réglage selon les directives du directeur de la photographie. Il a la connaissance des matériels d'éclairage et doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mise à sa disposition, il est qualifié pour vérifier et veiller au bon fonctionnement et à la conformité des branchements électriques sur le lieu du tournage, dans le respect des règles de sécurité.

Sous-chef électricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Electricien prise de vues capable d'assister ou de suppléer le chef électricien, si l'organisation du tournage l'exige, notamment dans son travail de coordination de l'équipe d'électriciens. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Electricien prise de vues cinéma

Non-cadre

Electricien de formation, spécialiste chargé de la mise en place des branchements et du réglage des éclairages et de leurs accessoires. Il travaille sous la direction du chef électricien de prise de vues et/ou du sous-chef électricien de prise de vues. Il doit justifier des habilitations et qualifications réglementaires nécessaires à l'utilisation de moyens d'éclairage.

Conducteur de groupe cinéma

Non-cadre

Il a la charge de l'entretien, du bon fonctionnement du groupe électrogène sur les lieux de tournage et de l'acheminement du courant électrique fourni par celui-ci jusqu'aux branchements principaux nécessités par le tournage, en veillant à la sécurité des installations. Il vérifie la conformité du courant produit avec la cadence de prise de vues. Il doit justifier des habilitations réglementaires nécessaires à la conduite et à l'utilisation du groupe. Il peut assister l'équipe d'électriciens pour l'installation du matériel.

Branche construction de décors

Chef constructeur cinéma

Cadre

Il est chargé par le chef décorateur de la mise en œuvre de la construction et de l'exécution technique des décors. A cet effet, il a la responsabilité de coordonner l'ensemble des travaux de construction et d'exécution des décors. Il constitue en accord avec la production et dirige les différentes équipes des différents corps professionnels participant à leur réalisation. Dans ce cadre, il est chargé de l'organisation du travail de ces différents corps de métiers. Il veille, dans l'emploi des matériaux et dans l'exécution des décors, au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Chef machiniste de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il dirige l'équipe machinerie de construction. Il est responsable de la coordination et de l'exécution du montage et du démontage de toutes les

parties construites, des éléments fixes et mobiles. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles de sécurité et d'hygiène en vigueur.

Sous-chef machiniste de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il seconde le chef machiniste dans le montage et le démontage des décors.

Machiniste de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, spécialiste capable d'effectuer le montage et le démontage des décors sous la direction du chef et/ou du sous-chef machiniste de construction.

Chef électricien de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, il dirige l'équipe d'électriciens de studio. Chargé, sous la double direction du directeur de la photographie et du chef électricien prise de vues, de l'installation de tous les moyens d'éclairage nécessaires au tournage. Il doit justifier des habilitations réglementaires. A partir de la source de courant électrique mise à sa disposition, il est qualifié pour intervenir sur toutes les installations électriques et est responsable des branchements électriques. Il veille aux branchements électriques dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef électricien de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, électricien de studio capable de seconder le chef électricien de construction, notamment dans la coordination de l'équipe d'électriciens de studio. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Electricien de construction cinéma

Non-cadre

En studio et en construction extérieure de décors, électricien chargé, sous la direction du chef et/ou du sous-chef électricien, de la mise en place des moyens d'éclairage studio et de leur alimentation. Il justifie de la qualification professionnelle et des habilitations dans la mise en œuvre et l'utilisation des moyens d'éclairage.

Chef menuisier de décor cinéma

Non-cadre

Responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de menuiserie spécifiques aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef menuisier de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier capable de seconder le chef menuisier de décor, notamment dans la coordination des équipes de menuiserie.

Menuisier traceur de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier spécialisé capable de tracer et d'exécuter tous les ouvrages de menuiserie inhérents et spécifiques aux décors de cinéma.

Menuisier de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier chargé d'assurer l'exécution de tout ouvrage nécessaire au décor et de travailler sur toutes les machines, excepté la toupie.

Toupilleur de décor cinéma

Non-cadre

Menuisier qualifié dans le toupillage. Il est chargé de l'exécution des éléments de menuiserie réalisés à la toupie.

Maquettiste de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste chargé d'exécuter tous travaux fins en modèle réduit, sous les indications du chef décorateur.

Maçon de décor cinéma

Non-cadre

Sous la responsabilité du chef constructeur, spécialiste chargé d'exécuter les travaux de maçonnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef serrurier de décor cinéma

Non-cadre

Serrurier responsable de la fabrication des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Serrurier de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste chargé de réaliser des ouvrages métalliques, mécaniques ou de ferronnerie inhérents et spécifiques aux décors.

Chef sculpteur de décor cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de sculpture nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sculpteur de décor cinéma

Non-cadre

Sculpteur capable de seconder le chef sculpteur de décor, exécute les travaux de sculpture inhérents aux décors.

Chef staffeur de décor cinéma

Non-cadre

Sous la direction du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de moulage et de staff nécessaires aux décors. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Staffeur de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste, il exécute les travaux de moulage et de staff sous la direction du chef staffeur.

Chef peintre de décor cinéma

Non-cadre

Sous les directives du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur, il est responsable de l'organisation, de la coordination, de l'exécution des travaux de peinture et de la préparation des tons, des matières et des patines spécifiques aux prises de vues. Il veille, dans l'exercice de ses fonctions, au respect des règles d'hygiène et de sécurité en vigueur.

Sous-chef peintre de décor cinéma

Non-cadre

Il seconde le chef peintre et coordonne le travail de l'une des équipes de peintres en décoration.

Peintre de décor cinéma

Non-cadre

Peintre spécialiste, il exécute les travaux de peinture spécifiques aux décors de cinéma.

Peintre en lettres de décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste, il exécute les graphismes et logos peints selon les indications du chef décorateur ou de l'ensemblier décorateur.

Peintre faux bois et patine décor cinéma

Non-cadre

Spécialiste, il exécute tous travaux d'imitation bois, marbre, trompe-l'œil et de patine selon les indications du chef décorateur et/ou du chef peintre.

Article 3

Dépôt institutionnel de la liste des titres et définitions de fonctions

La liste des titres et fonctions professionnelles définie ci-dessus sera déposée auprès de la caisse des congés spectacles, de l'Unédic, de Pôle emploi et de l'Afdas, ainsi notamment que de l'IRPS (ARRCO) et de l'IRCPS (AGIRC) Audiens, afin d'intégrer les modifications d'appellation des titres de fonctions existants et les titres et définitions de fonctions qui sont ajoutés.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

Article 4

Liberté syndicale

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur et des dispositions particulières, applicables spécifiquement aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage et concourant à la réalisation des films.

Les parties contractantes reconnaissent à chacun des salariés une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix et reconnaissent le droit pour tous les salariés de s'organiser et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou à des sessions de formation économique, sociale et syndicale.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des dispositions définies dans les articles du présent chapitre.

Article 5

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical s'accomplit dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Compte tenu du fait :

- que l'activité de réalisation de films est indépendante de l'activité des personnels liés à l'activité permanente des entreprises de production au siège desdites entreprises et s'exerce dans des lieux itinérants et extérieurs aux locaux des sièges des sociétés de production ;
- que les techniciens concourant à la réalisation d'un film sont engagés pour la durée déterminée en vue de sa réalisation, allant de quelques jours à quelques semaines, outrepassant rarement 12 semaines,

les parties contractantes, constatant que les dispositions de droit commun concernant l'exercice du droit syndical ne peuvent trouver d'effet, conviennent d'adapter, par les dispositions qui suivent l'exercice du droit syndical propre aux techniciens, afin d'assurer à ceux-ci un exercice de ces droits et une représentation collective effective.

Article 6

Droit d'information syndicale

Chaque organisation syndicale représentative de la branche production cinématographique pourra mandater un représentant, qui disposera, durant le tournage du film, et sur rendez-vous fixé en accord avec le directeur de production, d'un droit d'information syndicale auprès des équipes de tournage des films, pris sur le temps de travail.

Cette réunion d'information, lors du tournage du film, ne pourra excéder 15 minutes.

Article 7

Délégués de plateau

Il est institué une représentation spécifique, pour la réalisation de chacun des films, des équipes de techniciens par des délégués de plateau élus.

Ces délégués de plateau sont les représentants directs des techniciens auprès du producteur ou de son représentant pour toute question relative à la présente convention.

Dans les trois premiers jours de tournage des films seront organisées des élections de délégués de production titulaires et suppléants :

- un titulaire et un suppléant représentant les techniciens de tournage ;
- le cas échéant, un titulaire et un suppléant représentant les salariés de construction de décors, dont le lieu de travail est distinct du tournage.

Ces élections sont organisées en un seul tour.

Les candidats devront se présenter au nom de l'une des organisations syndicales représentatives de la branche production cinématographique et/ou du titre II.

A défaut, pourra faire acte de candidature, sans référence à une organisation syndicale représentative des techniciens, tout autre salarié appartenant à l'équipe technique.

Les candidats à ces élections devront justifier avoir collaboré dans la production cinématographique ou la production de films publicitaires sur au moins trois films et cumulé un total minimal de 20 semaines de travail et sont engagés pour la durée du tournage du film ou pour la durée de construction des décors.

Si le contrat de travail d'un délégué de plateau prend fin avant la fin du tournage ou avant le terme de la construction des décors, de nouvelles élections devront être organisées dans les mêmes conditions que celles décrites ci-dessus.

Aucune mesure discriminatoire dans le cadre de leur mandat ou de leurs fonctions professionnelles ne pourra être prise à leur encontre par le producteur ou son représentant.

L'existence et le mandat de ces délégués de plateau sont indépendants de ceux des représentants du personnel représentant les salariés liés à l'activité pérenne et permanente des entreprises de production, employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun.

Article 8

Comité central interentreprises d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique et de films publicitaires

Les entreprises de production, préalablement à tout tournage de films, doivent adresser une déclaration de chantier au comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la production cinématographique institué par l'accord du 17 décembre 2007 ainsi que toute déclaration d'accident de travail ou de trajet survenu dans leur entreprise.

Toutes les entreprises de production visées par le champ d'application sont tenues de s'acquitter des cotisations fixées par l'accord précité.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 17 décembre 2007, seront organisées les élections des représentants des organisations syndicales de salariés en confiant à Audiens la mise en œuvre des opérations électorales. Les premières élections se dérouleront au plus tard fin avril 2012.

Ces élections auront lieu tous les 4 ans.

Seront électeurs pour le collège des techniciens concourant à la réalisation des films ceux qui auront justifié avoir perçu dans l'année de référence retenue, dans la branche production cinématographique et films publicitaires, des salaires dont le montant total est au moins équivalent à 3 Smic mensuels sur les trois années précédant l'année de la date des élections.

CHAPITRE III

SALAIRES

Article 9

Grilles de salaires minimaux garantis

Pour chacune des fonctions fixées à l'article 2, chapitre I^{er}, est établi un salaire minimum garanti de 39 heures hebdomadaires comprenant 35 heures au salaire horaire de base et 4 heures supplémentaires majorées de 25 %. La grille de salaires ci-dessus définie est fixée dans l'annexe I de la présente convention.

Article 10

Réévaluation des salaires

Les salaires minimaux des techniciens de la production cinématographique seront réévalués au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année.

Lors des négociations, afin de fixer le montant éventuel de ces réévaluations, il sera tenu compte du pourcentage d'augmentation du coût de la vie, mesuré par l'Insee (indice des prix à la consommation hors tabac des ménages urbains dont le chef est ouvrier ou employé [France entière, métropole et DOM], valorisé respectivement au 30 novembre et au 31 mai).

Les grilles de salaires minimaux garantis réévalués au 1^{er} janvier et au 1^{er} juillet de chaque année feront l'objet, s'il y a lieu, d'un avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail, conformément aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 ainsi que de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les diverses indemnités (repas, casse-croûte et transport) seront réévaluées aux mêmes dates et selon le même pourcentage que les salaires minimaux garantis.

Article 11

Paie des salaires

Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile. Le paiement du salaire correspondant à la période hebdomadaire doit être effectué dans les 2 premiers jours de la semaine qui suit.

Article 12

Intéressement aux recettes

Il est institué, dans les conditions fixées en annexe III pour les techniciens participant à la réalisation d'un film déterminé et correspondant à des caractéristiques économiques particulières définies dans ladite annexe, un accord d'intéressement spécifique aux recettes d'exploitation desdits films.

CHAPITRE IV

ENGAGEMENT

Article 13

Visite médicale d'embauche

Conformément aux dispositions légales en vigueur, tout salarié devra justifier d'un certificat d'aptitude au travail en cours de validité, délivré par le centre médical de la Bourse ou par un autre centre médical agréé.

Article 14

Conditions exceptionnelles de travail

Dans le cas où le tournage du film demanderait à être exécuté dans des conditions exceptionnelles, particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation, de mer, conditions périlleuses), les conditions d'engagement et la composition de l'équipe technique seront réglées avant l'engagement des techniciens et après une étude approfondie des problèmes posés.

Le salarié doit se soumettre à toute visite médicale, vaccination et autres traitements préventifs demandés par le producteur ou des compagnies d'assurances. Le cas échéant, une visite médicale spécifique permettra de déterminer si le salarié est apte à accomplir sa prestation de travail dans les conditions exceptionnelles envisagées.

Ces visites médicales ainsi que ces vaccinations ou autres traitements préventifs seront à la charge du producteur.

Le producteur sera, en outre, tenu de souscrire une assurance spéciale indépendante, garantissant un capital décès et invalidité payable à l'assuré ou à ses ayants droit, basée sur les appointements du salarié pour la durée de son contrat multiplié par 5, avec un minimum de 150 000 €, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation et, bien sûr, les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

Les équipements particuliers nécessaires à l'exécution du travail dans ces conditions pénibles ou dangereuses seront fournis par le producteur ou remboursés au technicien sur justificatif.

En cas d'accident du travail grave ou de maladie grave nécessitant une hospitalisation survenant dans un pays étranger, l'assurance devra couvrir les frais sanitaires exposés et l'éventuel rapatriement du salarié.

Article 15

Interdiction du recours à des entreprises de travail temporaire

En aucun cas, les emplois, au titre de l'une des fonctions définies à l'article 3 du chapitre I^{er}, ne peuvent être pourvus par le recours à une entreprise de travail temporaire française ou étrangère, ni par le recours à toute entreprise tierce.

Tous les techniciens visés à la présente convention doivent être salariés par le ou l'un des producteurs délégués ou par l'entreprise de production cinématographique exécutive agissant pour le compte des entreprises de production déléguées.

Dans le cas de coproduction internationale, les emplois sont répartis entre les entreprises coproductrices du film de chacun des pays parties prenantes à la coproduction.

CHAPITRE V

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 16

Contrat de travail

Les techniciens concourant à la réalisation des films sont engagés en application des dispositions des articles L. 2142-2 et L. 2142-3 du code du travail par contrat à durée déterminée d'usage.

Tout engagement fera l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage écrit et signé par les deux parties.

Les contrats seront établis en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié au plus tard au jour de sa prise d'effet.

Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :

- pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi correspondant à la réalisation du film ;
- pour une durée déterminée de date à date ;
- à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile.

Dans ce dernier cas, la journée est indivisible et payable pour 7 heures au minimum.

Article 17

Mentions sur le contrat de travail

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

1. La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
2. L'identité des parties ;
3. Le titre de l'œuvre cinématographique ou du film publicitaire ;
4. Le titre de la fonction et le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
5. La date de prise d'effet du contrat ;
6. La durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
7. Le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
8. L'affiliation aux caisses de retraite complémentaires et à la caisse des congés spectacles ;

9. Les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaires et cadre et de l'institution de prévoyance ;
10. La mention de la présente convention collective nationale ;
11. La durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 18

Prise d'effet du contrat de travail

Pour les engagements conclus pour la durée de réalisation du film, la date de prise d'effet du contrat doit être obligatoirement indiquée dans celui-ci.

Dans le cas où la date précise de prise d'effet du contrat n'est pas arrêtée et où le producteur désire s'assurer de la collaboration de certains techniciens, celle-ci doit être fixée de façon prévisionnelle à l'intérieur d'une période qui ne peut excéder 15 jours. Le contrat prendra effet au plus tard à l'expiration de cette période.

Le contrat prendra effet :

- à la date du commencement effectif du travail de l'intéressé (préparation et/ou tournage) ;
- ou, pour le travail nécessitant un voyage, le jour du départ du technicien de sa résidence.

Article 19

Durée prévisionnelle du contrat et prorogation

Sous réserve des dispositions visées ci-après et concernant les durées éventuelles de dépassement de la durée prévisionnelle pour l'exécution du film, le terme du contrat sera celui qui correspond au terme de la durée prévisionnelle ou durée minimale.

Au-delà de la durée prévisionnelle du contrat, en cas de dépassement, tout membre du personnel technique est tenu de rester à la disposition du producteur pour une période calculée de la façon suivante :

- 6 jours de dépassement seront accordés pour les contrats d'une durée de 6 semaines ;
- 12 jours de dépassement pour des contrats de 7 à 12 semaines ;
- pour les contrats d'une durée inférieure à 6 semaines ou supérieure à 12 semaines, il sera accordé un jour de dépassement par semaine.

Article 20

Exécution du contrat

Il ne pourra y avoir aucune interruption dans l'exécution d'un contrat, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

Article 21

Rupture du contrat

En cas de rupture du contrat de travail d'un technicien du fait du producteur ou du producteur exécutif, sauf faute grave, le producteur est tenu au paiement de l'intégralité des salaires correspondant à la date de la durée prévisionnelle fixée au contrat.

En cas de rupture du contrat pour faute grave, le producteur devra notifier au salarié par écrit le motif de la rupture.

En cas de non-exécution du contrat, injustifiée et imputable au producteur, celui-ci sera dans l'obligation de verser au salarié la totalité des salaires prévus au contrat pour la durée prévisionnelle de celui-ci.

Si, par suite de cas de force majeure, le producteur était amené à interrompre le travail à un moment quelconque, la faculté lui serait réservée soit de résilier les engagements en cours, soit d'en suspendre l'exécution pour une durée égale à celle qui aurait entraîné l'arrêt de son activité. Dans ce dernier cas, le salarié, s'il est disponible, sera réintégré dans son emploi à la fin de la période de suspension du contrat.

Article 22

Transferts d'entreprise

Dans le cas où au producteur délégué se substitue un autre producteur délégué pour la réalisation du film envisagé ou en cours de réalisation, le producteur délégué cessionnaire devra notifier par lettre recommandée la cession opérée aux techniciens. Tous les contrats de travail en cours subsistent de plein droit entre le cessionnaire et les salariés, et leur continuité d'exécution ne peut être subordonnée à une quelconque modification.

Article 23

Brevets d'invention

En application de l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle :

Lorsqu'un salarié réalise une invention dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, cette invention appartient à l'employeur.

Si ce dernier décide de déposer l'invention à titre de brevet, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description.

Le salarié et l'employeur détermineront le montant de la rémunération supplémentaire qui devra être versée au salarié. Ce montant devra notamment prendre en compte le cadre général de l'invention, les difficultés de mise au point pratique et la contribution personnelle de l'inventeur. En cas d'exploitation et/ou de cession du brevet, le montant de cette rémunération sera défini d'un commun accord.

Lorsque le salarié fait une invention en dehors de l'exécution de son contrat de travail mais soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié. L'employeur et le salarié se réuniront alors pour déterminer le montant du juste prix qui devra être attribué au salarié en cas d'attribution.

Toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus appartiendra de droit et exclusivement au salarié, sans aucun recours de l'employeur.

CHAPITRE VI

DURÉE DU TRAVAIL

Article 24

PRÉAMBULE

La durée de réalisation d'un film se décompose en trois étapes : la préparation, le tournage et la postproduction. Les périodes de préparation et de postproduction ne nécessitent pas une organisation de la durée du travail dérogeant au droit commun.

En revanche, l'organisation de la journée de tournage se définit par une durée de travail collective à la majorité des techniciens et, pour certaines catégories devant obligatoirement effectuer une durée de travail de préparation avant le tournage et une durée de travail de rangement après la fin de la durée de tournage, par une durée individualisée.

Ces durées individualisées, dérogeant aux durées maximales de droit commun, peuvent atteindre, dans certains cas exceptionnels (terminaison d'un plan en cours, terminaison d'un décor, disponibilité d'un acteur), une durée journalière de 12 heures comprenant les durées de préparation et de rangement et une durée de repos entre deux journées de travail de 11 heures, sans pouvoir outrepasser une durée hebdomadaire – intégrant les durées d'équivalence fixées à l'article 30 et à l'annexe II – de 60 heures de travail hebdomadaire.

Cette spécificité, inhérente à la réalisation des films et propre au tournage dans tous les pays du monde, est une condition impérative au maintien du tournage des films en France, une condition pour éviter que le tournage des films soit délocalisé à l'étranger aux fins d'échapper aux contraintes des dispositions de droit commun du code du travail. Sans une réglementation dérogatoire, la durée du travail collective se trouverait réduite, selon les lieux de prises de vues, à une durée bien inférieure à 7 heures de travail journalier.

Article 25

Durée hebdomadaire du travail

La durée hebdomadaire du travail, sous réserve des dispositions dérogatoires visées à l'article 24 relatives au tournage, est celle qui est définie par les dispositions légales.

Dans l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions dérogatoires, la durée hebdomadaire maximale moyenne du travail est portée à 46 heures sur 12 semaines consécutives au maximum, étant précisé que la durée hebdomadaire maximale est de 48 heures.

Le travail est organisé sur la base d'une durée hebdomadaire minimale garantie de 39 heures comprenant 4 heures supplémentaires majorées de 25 %.

La répartition du temps de travail doit réserver aux salariés 2 jours, soit 48 heures de repos consécutives comprenant le dimanche, sauf circonstances exceptionnelles imposées par le scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) qui ne pourraient être tournées que le dimanche.

Article 26

Organisation de la durée du travail lors du tournage

Tournages en studio et en décors naturels en région parisienne, le personnel regagne chaque soir son domicile habituel :

Le travail est organisé sur la base de 5 jours hebdomadaires.

Exceptionnellement, une semaine de travail pourra être portée à 6 jours, à condition que le travail du 6^e jour fasse l'objet d'un repos compensateur au plus tard le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Dans le cas où ce repos compensateur ne peut pas être pris, le salaire du travail du 6^e jour bénéficiera d'une majoration complémentaire s'ajoutant aux diverses autres majorations de salaire fixées dans le présent accord.

La journée de travail commence à l'heure du rendez-vous fixé par la convocation et se termine à l'heure du retour à ce rendez-vous. Dans Paris intra-muros, le lieu de rendez-vous est celui du tournage.

Lorsque le lieu de rendez-vous est fixé en dehors de Paris intra-muros et nécessite un déplacement, l'heure du rendez-vous fixée par la convocation et l'heure du retour à ce lieu de rendez-vous fixent l'amplitude de la journée de travail.

La durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.

Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.

Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 48 heures de repos hebdomadaire.

Tournages hors région parisienne, France continentale et étranger :

La semaine de travail pourra être organisée sur 6 jours de la semaine civile.

Dans ce cas, le nombre d'heures minimal de travail effectif garanti sera de 47 heures.

Les heures supplémentaires éventuelles effectuées au-delà de cette durée seront rémunérées selon les dispositions fixées au présent titre.

Si le travail se termine au-delà de 24 heures, le dernier jour de la semaine civile de travail, un repos compensateur de 10 heures au minimum suivra la fin du travail. Le repos sera lui-même suivi de 24 heures ou de 48 heures de repos hebdomadaire.

Pour les tournages qui nécessitent une durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, la durée de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage, aller et retour, n'est pas considérée comme du temps de travail effectif, dans la limite de 2 heures.

Les déplacements entre deux lieux de tournage dans la même journée sont considérés comme des durées de travail effectif.

Le lieu de rendez-vous est fixé à l'intérieur de la commune fixée par l'employeur comme lieu de résidence.

Il ne pourra en aucun cas être effectué plus de 4 semaines consécutives de 6 jours.

Article 27

Amplitude de la journée de travail

Le total journalier concernant les heures de travail, les heures supplémentaires éventuelles, les durées de préparation préalable aux prises de vues et de rangement suivant les prises de vues pour certains techniciens, l'arrêt pour les repas, les pauses, les heures de transport entre le lieu de rendez-vous et le lieu de tournage ne devra pas excéder 13 heures.

La durée de repos minimum devant s'écouler entre le retour au lieu de rendez-vous et la reprise du lendemain au lieu de rendez-vous ne pourra être inférieure à 11 heures.

Article 28

Journée continue

Dans le cas où l'horaire de tournage s'effectue de 12 heures à 20 heures, il y aura une pause obligatoire de 1 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.

Article 29

Décompte administratif

Un décompte individuel sera établi dans le but de déterminer les durées respectives des heures de travail effectives, 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 de travail et au terme du lendemain du dernier jour de travail sur le film ; et pour les salariés engagés pour une durée inférieure à 5 jours, au terme du lendemain du dernier jour de travail. Ce décompte sera attesté par le directeur de production ou par un responsable désigné par celui-ci.

Article 30

Equivalence

Exclusivement pour la période de tournage, le nombre d'heures de travail garanti pour certains techniciens s'inscrit dans un décompte de durée de présence d'équivalence, consistant hebdomadairement en une durée d'heures de travail effectif et de temps d'inactivité qui n'est pas considéré comme une durée de travail effectif. Ce temps d'inactivité ne comprend pas les pauses repas et autres.

Ces durées et la rémunération afférente sont fixées, pour ces catégories, dans les annexes I et II. Il est rappelé que pour les besoins de lisibilité de ces annexes, les minima garantis correspondent à 5 ou 6 jours de travail. Il est bien entendu que les rémunérations indiquées seront proratisées en fonction du nombre de jours concernés.

Les heures supplémentaires de tournage qui seraient effectuées et qui amèneraient, le cas échéant, un dépassement de la durée du travail effectif préfixée s'ajoutent au total des heures de travail effectif et sont rémunérées conformément aux dispositions de la présente convention.

Les durées d'équivalence ne s'appliquent pas pour les engagements inférieurs à 5 jours consécutifs.

Article 31

Contrats établis sur une base forfaitaire

Pour les périodes de préparation et de postproduction, les techniciens qui ont notamment pour fonctions : créateur de costumes, directeur de production, chef décorateur, directeur de la photographie et premier assistant à la distribution des rôles cinéma (ce dernier pouvant être engagé durant la période de tournage) et, de manière générale, tous les techniciens disposant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui ne les conduit pas, durant ces périodes, à suivre un horaire collectif de travail, dans la limite des dispositions légales applicables, peuvent être engagés, par accord entre les parties, pour une durée du travail calculée en jours, excluant ainsi l'application des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires.

Article 32

Rémunération des durées de déplacement

A Paris et en région parisienne, pour le personnel qui regagne chaque soir son domicile, la durée de transport est déterminée comme suit :

- du domicile des techniciens au lieu de rendez-vous ou au lieu de tournage dans Paris intra-muros, il est fait application des dispositions de droit commun ;
- du lieu de rendez-vous déterminé par une porte de Paris au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour ;
- au-delà de 2 heures de transport par jour aller et retour, les heures de déplacement sont décomptées comme heures de travail effectif.

En extérieurs défrayés, pour le personnel qui ne regagne pas chaque soir son domicile, les durées de transport entre le lieu de rendez-vous déterminé comme lieu de résidence et les lieux de tournage ne sont pas considérées comme des durées de travail effectif, dans la limite de 2 heures par jour.

Au-delà de 2 heures par jour, les temps de transport sont décomptés comme heures de travail effectif.

Du lieu de rendez-vous au lieu de tournage, l'indemnité de transport est égale au salaire horaire de base du technicien plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues, à concurrence de 2 heures par jour aller et retour.

Lorsque le tournage a lieu dans la commune de résidence, le lieu de tournage constitue le lieu de rendez-vous.

Article 33

Lieux habituels de travail

En région parisienne, les studios agréés, les bureaux de l'entreprise de production, les salles de montage, les auditoriums, les laboratoires sont considérés comme des lieux de travail habituels, sous réserve que le temps de transport pour se rendre depuis une station parisienne à ces lieux par le réseau métropolitain et le réseau express régional n'excède pas 1 heure aller et retour.

Dans ce cas, le transport est indemnisé en application des dispositions de droit commun.

La durée excédentaire sera indemnisée sur la base du salaire horaire de base du salarié plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues.

Au cas où la production n'est pas à même d'assurer le transport des techniciens et que ceux-ci sont contraints d'utiliser leur véhicule personnel, ces frais de transport seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale.

Article 34

Engagement à la journée hors forfait jours

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 25 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 7 heures sont majorées de 50 % du salaire horaire de base minimum garanti. Au-delà de la 10^e heure, elles sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 7 heures.

Pour les films publicitaires uniquement :

Le salaire horaire de base minimum garanti est majoré de 50 %.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 8 heures sont majorées de 100 % du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à 8 heures.

Article 35

Heures anticipées

La durée d'amplitude de travail qui amputerait la durée de repos journalier fixée à l'article 27 entre la fin de la journée et le début de la suivante est majorée de 100 % à concurrence du nombre d'heures.

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

Cette majoration est indépendante des autres majorations fixées dans le présent titre.

Article 36

Majorations de salaires

Les différentes majorations définies ci-avant et ci-après aux articles 34 et 35 et de 37 à 42 se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des

autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique, étant précisé que leur cumul ne peut conduire à dépasser une majoration de 200 % du salaire de base.

Article 37

Heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures dans la même semaine civile

De la 36^e à la 43^e heure supplémentaire : majoration de 25 % du salaire horaire de base.

De la 44^e à la 48^e heure supplémentaire : majoration de 50 % du salaire horaire de base.

Au-delà de la 48^e heure supplémentaire : majoration de 75 % du salaire horaire de base.

Article 38

Majoration des heures de travail effectuées au-delà de la 10^e heure de tournage

Les heures effectuées au-delà de la 10^e heure de tournage dans la même journée bénéficient d'une majoration complémentaire spécifique de 100 % du salaire horaire de base.

Article 39

Poursuite du travail le 6^e jour consécutif de la semaine civile pour les tournages en région parisienne

La poursuite du travail le 6^e jour ouvrable de la semaine civile donne lieu à une majoration spécifique de 100 % qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire du travail.

Le travail du 6^e jour doit être récupéré le lundi ou le vendredi de la semaine suivante.

Au cas où la récupération du 6^e jour de travail ne peut avoir lieu, à la rémunération du samedi sera ajoutée une rémunération équivalente à 3,5 heures de travail au salaire horaire de base.

Article 40

Travail de nuit

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures,

les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :

- le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % ; au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de nuit est majoré de 100 %.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou sur un jour férié, ces heures bénéficient complémentirement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

Article 41

Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire *ad hoc* à intervenir, le travail de l'équipe technique le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail en studio est interdit le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting,

etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Le travail du dimanche fera l'objet d'une journée de repos le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, ou le samedi dans le cas de tournage hors Paris et région parisienne lorsque le technicien ne regagne pas chaque soir son domicile.

Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

Un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme journée de repos du dimanche travaillé.

Si le travail du dimanche correspond au terme de la durée de l'emploi et si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'une récupération le lundi ou le vendredi de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 42

Jours fériés

Le travail en studio est interdit les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux qui sont définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours, s'ajoutent :

- dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %, auquel s'ajoute une journée de récupération payée pour 7 heures, la récupération devant avoir lieu au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.

Dans le cas où cette récupération n'a pas lieu et n'est donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Article 43

Journée de solidarité

Attendu que l'activité professionnelle des techniciens contribuant à la réalisation de films est déterminée par des durées d'engagement formalisées par des contrats à durée déterminée d'usage en vue de la réalisation d'un film déterminé, ces durées nominales de contrats de travail, en règle générale, n'excèdent pas 8 à 10 semaines.

A une période d'emploi succède, pour les techniciens, une période de chômage plus ou moins longue, dans l'attente d'un nouvel engagement pour la réalisation d'un nouveau film.

L'activité des sociétés de production est caractérisée également par une activité intermittente correspondant à la durée de réalisation d'un film déterminé, suivie d'une période d'attente indéterminée de reprise de l'activité de réalisation d'un autre film.

Il résulte de cette situation que les techniciens qui pourraient être engagés par plusieurs contrats à durée déterminée correspondant à différentes périodes de travail pour le même employeur en dehors de la date du jour férié fixé comme journée de solidarité seraient exemptés de toute contribution à la journée de solidarité fixée un jour déterminée tout en ayant effectué une ou plusieurs périodes d'emploi à durée déterminée préalablement au jour férié fixé. Alors que ceux dont le contrat à durée déterminée comprend le jour férié fixé quel que soit le nombre de jours de travail préalable, même s'il ne s'agit que de quelques jours, seraient assujettis à la durée de 7 heures de solidarité.

Il résulte de cette situation d'emploi que les dispositions actuelles de la loi ne sauraient s'appliquer sans enfreindre le principe de l'égalité des droits.

En conséquence, il est convenu d'adapter les dispositions de la loi afin d'assujettir tous les techniciens à une durée de travail de solidarité au prorata de la durée d'emploi qu'ils effectueront pour chacun de leurs différents employeurs.

Cette durée contributive sera totalisée et décomptée proportionnellement en référence à la durée annuelle du travail de 1 607 heures et à la durée de solidarité de 7 heures.

CHAPITRE VII

CONGÉS

Article 44

Congés payés

Les salariés dont les fonctions sont listées à l'article 2.1, à l'exclusion de tout autre, sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles, visée aux articles L. 3141-30 et D. 3141-9 du code du travail.

Au terme de leur engagement, l'employeur doit obligatoirement remettre à chaque salarié le certificat justificatif de ses droits à congés afférents à la période d'emploi, lors de la remise du dernier bulletin de paie.

Le montant de salaire pris en compte pour le calcul des cotisations congés spectacles est plafonné au triple du montant des salaires journaliers minimaux garantis sur la base de 39 heures au 1^{er} janvier de chaque année (soit salaires minimaux sur la base de 39 heures divisé par 5, multiplié par 3).

Article 45

Prévoyance et complémentaire santé

Les salariés techniciens intermittents visés au titre II de la présente convention sont couverts en matière de prévoyance décès, invalidité et frais de santé par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 et ses avenants désignant Audiens Prévoyance comme organisme gestionnaire.

Il est convenu que, à dater du 1^{er} janvier 2014, le taux de la cotisation propre à la branche production de films cinématographiques et de films publicitaires pour les non-cadres, actuellement

fixé à 0,42 % dans l'accord interbranches, sera réévalué de 1,08 point et porté à 1,5 % du salaire tranche A.

Le taux de cette cotisation pour les non-cadres sera pris en charge en totalité par l'employeur, au même titre que celui qui est applicable aux cadres.

Du fait de l'augmentation du taux de cotisation ainsi déterminé, les garanties spécifiques en résultant feront l'objet d'une révision détaillée, améliorant les garanties actuelles fixées dans l'accord interbranches.

Cette révision fera l'objet d'un accord d'application avec Audiens Prévoyance.

CHAPITRE VIII

RESTAURATION, TRANSPORTS ET DÉFRAIEMENT

Article 46

Frais de restauration

Les repas et casse-croûte durant la période de tournage et durant les périodes de construction de décors pour les techniciens concernés de la branche construction de décors sont à la charge du producteur.

Il en est de même pour le repas qui précède les journées de travail continu.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des salariés des boissons chaudes ou froides, à la charge de l'employeur.

A défaut de l'organisation du repas par la production, il sera versé au technicien une indemnité de repas dont le montant est fixé à l'annexe du barème des salaires.

Dans le cas où la journée de travail commence avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au technicien si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de cette indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe du barème des salaires.

Article 47

Frais de voyage

Les voyages sont dans tous les cas à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (passeport, visa ou frais divers liés au voyage) ou des bagages.

Les heures de voyage ne sont pas des heures de travail effectif et sont indemnisées au salaire horaire de base du technicien, plafonné au montant du salaire horaire minimum garanti de base du machiniste de prise de vues cinéma.

Dans le cas où la durée de voyage est supérieure à 7 heures, le nombre d'heures indemnisées sera plafonné à ce nombre.

A l'aller, la durée de voyage correspond à la durée de transport depuis le domicile du technicien jusqu'au lieu d'hébergement, et inversement pour le retour.

La durée du voyage s'intègre dans la durée d'amplitude définie à l'article 27. Sous réserve de cette durée d'amplitude, le travail effectif peut avoir lieu le jour du voyage, sous réserve d'une période de repos de 1 heure minimum entre l'arrivée au lieu de résidence ou au lieu de tournage et la prise effective du travail ; sinon, le travail effectif commencera dans la journée du lendemain.

Dans les cas où, en accord avec l'employeur, le salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas être dans l'obligation de transporter du personnel de la production.

Les frais d'utilisation de son véhicule seront remboursés sur la base du barème kilométrique établi par l'administration fiscale. En outre, il percevra l'indemnité de transport prévue au deuxième paragraphe du présent article, dans les limites du caractère usuel et raisonnable du temps de trajet.

Dans les cas où le salarié utilise son véhicule en accord avec l'employeur et accepte d'y transporter du personnel de la production, l'employeur vérifiera que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte.

Article 48

Défraiements

Un défraiement unique sera accordé à tous les membres du personnel technique. Le montant du défraiement dépendra des lieux où s'effectuent les déplacements et sera fixé selon le lieu et le coût de la vie dans la région considérée.

Ce défraiement prendra effet le jour du départ du lieu de domicile élu du salarié et s'achèvera à son retour audit lieu.

Les défraiements seront payés à la semaine et d'avance.

Le montant du défraiement doit correspondre au montant du prix de la chambre d'hôtel, des petits déjeuners et repas pris en dehors de la journée de travail et non déjà pris en charge par la production, majoré d'un montant au moins égal au montant de l'indemnité repas.

Article 49

Résidence

L'hébergement des techniciens doit être assuré par l'employeur par chambre individuelle comprenant douche et WC dès lors qu'il existe de telles infrastructures.

Toutefois, en accord avec l'employeur, chaque technicien pourra choisir son lieu d'hébergement.

Dans ces conditions, le montant du remboursement de l'hébergement et du transport sera fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

Article 50

Equipements et fournitures

Pour l'exécution de leur travail, toutes les fournitures nécessaires aux salariés à cette exécution seront payées, après validation, par le producteur, qui fournira l'avance financière préalablement à leur achat. En aucun cas, les techniciens n'auront à faire l'avance de ces frais.

Si, en raison du lieu choisi et de la nature du travail demandé, un équipement spécial était nécessaire, il serait entièrement à la charge du producteur et resterait la propriété de ce dernier.

CHAPITRE IX

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

En référence au titre I^{er}, dans le cadre du présent titre II, il est institué une commission d'interprétation et de conciliation à laquelle tout litige entre un employeur et un ou plusieurs salariés relatif à l'application de la présente convention peut être soumis.

La commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative, signataire ou adhérente du présent titre, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs signataires ou adhérentes.

La commission sera présidée par un représentant des organisations du collège employeurs, lesquelles désigneront la personne qui la présidera.

La commission peut être saisie par l'une des organisations signataires. Elle se réunira dans un délai n'excédant pas 8 jours à compter de sa saisie.

La commission ne peut valablement délibérer qu'à la condition d'une parité de membres entre le collège employeurs et le collège salariés.

En cas d'avis unanime de la commission, cet avis sera transmis à chacune des parties.

Des dispositions particulières aux réalisateurs sont prévues ci-dessous.

Article 51

Conditions d'engagement

Durée de l'engagement

En application de sa définition de fonction figurant en annexe du présent titre, le réalisateur est engagé par contrat(s) de travail à durée déterminée d'usage, incluant des périodes discontinues, qui commencent au début de la préparation technique et se terminent par l'établissement de la copie standard du film ou du master numérique.

On considérera ici que la préparation technique débute à partir de l'exécution des travaux relatifs à la préparation du film tels qu'ils sont fixés dans la définition de fonction du réalisateur et au plus tard à la date de la mise en production du film.

Les dates de début et de fin de l'engagement (ou la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis) ainsi que les dates prévisionnelles des différentes phases de celui-ci (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) sont déterminées d'un commun accord entre le producteur et le réalisateur.

Les différentes phases de travail se déroulent normalement en continuité et, sauf impossibilité, successivement. Si les différentes phases ne peuvent se dérouler en continuité, les dates des différentes phases seront fixées au contrat en accord avec le réalisateur. Si certaines dates ne peuvent pas être fixées lors de la signature du contrat initial (sous réserve de la période minimale d'engagement en cas de contrat sans terme précis), elles feront l'objet d'une fixation entre les parties dès que possible.

Les contrats de 5 mois ou plus pourront être suspendus en raison des impératifs de la production. La période de suspension du contrat ne donnera pas lieu à rémunération seulement si elle est d'une durée égale ou supérieure à une semaine consécutive.

En cas d'engagement de date à date, tout dépassement de la date du terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le réalisateur peut être également engagé par contrat de travail pour une préparation technique dans le cadre d'une étude préalable de faisabilité avant toute mise en production.

Ce contrat ne préjuge pas la décision ultérieure du producteur quant à la suite à donner à ce projet. Ainsi, ce contrat est indépendant du contrat de travail qui serait éventuellement conclu en cas de mise en production du projet.

Type de contrat d'engagement

En référence à l'article L. 3111-2 du code du travail, les parties conviennent que les réalisateurs ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait à temps plein sans référence horaire, compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans l'organisation générale et la bonne marche de la production pour laquelle ils sont engagés. Il est rappelé que la convention de forfait doit expressément figurer dans le contrat de travail conclu avec le réalisateur.

Les dispositions spécifiques relatives aux conventions de forfait sans référence horaire s'appliquent en conséquence aux réalisateurs en tant que cadres dirigeants.

Article 52

Salaire minimum conventionnel

Le réalisateur, dans le cadre de sa définition de fonction, dirige les personnels techniques concourant à la réalisation du film. Compte tenu de sa qualité de cadre dirigeant, le salaire minimum de référence du réalisateur se situe au niveau le plus élevé du barème conventionnel des salaires des techniciens.

Le salaire du réalisateur est déterminé par les parties. Cependant, il ne peut pas être inférieur à un montant fixé à l'annexe I.

Le salaire minimum se détermine comme suit :

Réalisateur cinéma :

- contrat d'une durée inférieure à 5 mois : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
- contrat d'une durée d'au moins 5 mois : compte tenu de l'étalement de la mission sur une durée longue avec des périodes de travail continues et discontinues, salaire mensuel brut indiqué à l'annexe I. Pour les mois incomplets, salaires au *pro rata temporis* du tarif mensuel ;
- contrats hors production du film (étude préalable de faisabilité) : application des proratas hebdomadaires ou journaliers du tarif mensuel indiqués à l'annexe I.

Réalisateur de films publicitaires :

- contrat d'une durée d'au moins 5 jours consécutifs : salaire hebdomadaire brut indiqué à l'annexe I ;
- contrat d'une durée inférieure à 5 jours consécutifs : salaire journalier brut indiqué à l'annexe I.

Article 53

Mode de rémunération

En application de l'article L. 7121-2 du code du travail, de l'article L. 311-3-15 du code de la sécurité sociale et de l'arrêté ministériel du 24 janvier 1975, le réalisateur est rémunéré en cachet (« forfaits journaliers »), sans référence horaire, et bénéficie du taux réduit de cotisation de sécurité sociale et d'allocations familiales au titre de l'emploi des artistes du spectacle.

Au titre de l'article 32, la convention collective de la production cinématographique est applicable à compter du décret d'extension.

Les parties conviennent de sa mise en application dès le jour de sa signature ⁽¹⁾, étant précisé que si des clauses plus favorables à l'employeur étaient consenties ultérieurement à d'autres syndicats de producteurs, elles seraient intégrées au texte signé ce jour.

Fait à Paris, le 19 janvier 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

API.

Syndicats de salariés :

SNTPCT ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

SGTIF CGT ;

SNTR CGT ;

USNA CFTC ;

(1) Sous réserve de l'homologation des titres de fonction par l'Unédic.

SFR CGT ;
SNCAMTC CFE-CGC ;
FORTAC FO.

ANNEXE I

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Grille de salaires minimaux garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte

Les salaires minimaux sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base, plus 4 heures majorées de 25 %.

Le montant de ces salaires hebdomadaires minimaux garantis sera réévalué au 1^{er} janvier 2012, conformément à l'article 10, chapitre III.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 750 €.

Le montant est égal à 750 € augmenté de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 750 €.

(En euros.)

	SALAIRE
Auxiliaire de réalisation cinéma	466,30
Technicien retour image cinéma	466,30
Assistant scripte cinéma	466,30
Assistant au chargé de la figuration cinéma	466,30
Assistant comptable de production cinéma	466,30
Auxiliaire de régie cinéma	466,30
3 ^e assistant décorateur cinéma	466,30
2 ^e assistant monteur cinéma	466,30
Habilleur cinéma	824,86
Tapissier de décor cinéma	824,86
Secrétaire de production cinéma	869,34
Costumier cinéma	967,91
Couturier cinéma	967,91
Teinturier patineur costumes cinéma	967,91
Coiffeur cinéma	967,91
Assistant maquilleur cinéma	967,91
2 ^e assistant réalisateur cinéma	974,23
Chargé de la figuration cinéma	974,23
Répétiteur cinéma	974,23
Responsable des enfants cinéma	974,23
Régisseur adjoint cinéma	974,23
Administrateur adjoint comptable cinéma	974,23

	SALAIRE
2 ^e assistant opérateur cinéma	974,23
1 ^{er} assistant monteur cinéma	974,23
Photographe de plateau cinéma	1 166,15
Accessoiriste de plateau cinéma	1 166,15
Accessoiriste de décor cinéma	1 166,15
Animatronicien cinéma	1 166,15
Assistant opérateur du son cinéma	1 171,36
Assistant bruiteur	1 171,36
Assistant mixeur cinéma	1 171,36
Assistant effets physiques cinéma	1 171,36
2 ^e assistant décorateur cinéma	1 202,23
Infographiste de décor cinéma	1 202,23
Illustrateur de décor cinéma	1 202,23
Chef tapissier cinéma	1 202,23
Régisseur d'extérieurs cinéma	1 202,23
Chef d'atelier costumes cinéma	1 202,23
Chef coiffeur cinéma	1 202,23
Chef maquilleur cinéma	1 212,09
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	1 253,20
Technicien d'appareils télécommandés (prise de vues)	1 253,20
Peintre d'art de décor cinéma	1 202,23
Scripte cinéma	1 202,23
Administrateur de production cinéma	1 253,20
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	1 320,36
Ensemblier cinéma	1 320,36
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	1 362,18
Coordinateur de postproduction cinéma	1 362,18
Régisseur général cinéma	1 362,18
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	1 362,18
Chef monteur son cinéma	1 429,72
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 616,63
Cadreur cinéma	1 616,63
Chef monteur cinéma	1 616,63
Cadreur spécialisé cinéma	1 789,44
Chef costumier cinéma	1 789,44
Chef opérateur du son cinéma	1 789,44
Bruiteur	1 789,44

	SALAIRE
Mixeur cinéma	1 789,44
Ensemblier décorateur cinéma	1 789,44
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 789,44
Créateur de costumes cinéma	2 506,39
Directeur de production cinéma	2 540,07
Chef décorateur cinéma	2 540,07
Directeur de la photographie cinéma	2 574,66
Technicien réalisateur deuxième équipe cinéma	2 574,66
Réalisateur cinéma (*)	2 818,52
Réalisateur de films publicitaires	3 500,00
Machiniste de prise de vues cinéma	916,07
Electricien de prise de vues cinéma	916,07
Conducteur de groupe cinéma	990,44
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	973,56
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	973,56
Chef machiniste de prise de vues cinéma	1 108,51
Chef électricien de prise de vues cinéma	1 108,51
Maçon de décor cinéma	946,53
Machiniste de construction cinéma	949,41
Electricien de construction cinéma	949,41
Peintre de décor cinéma	993,62
Menuisier de décor cinéma	992,70
Peintre en lettres de décor cinéma	1 045,43
Peintre faux bois et patine décor cinéma	1 045,43
Serrurier de décor cinéma	1 045,43
Menuisier traceur de décor cinéma	1 045,43
Staffeur de décor cinéma	1 045,43
Menuisier toupilleur de décor cinéma	1 117,20
Maquettiste de décor cinéma	1 117,20
Sculpteur de décor cinéma	1 145,42
Sous-chef machiniste de décor cinéma	1 021,98
Sous-chef électricien de décor cinéma	1 021,98
Sous-chef peintre de décor cinéma	1 031,95
Sous-chef menuisier de décor cinéma	1 112,97
Sous-chef staffeur de décor cinéma	1 112,97
Chef machiniste de construction cinéma	1 159,38
Chef électricien de construction cinéma	1 159,38

	SALAIRE
Chef peintre de décor cinéma	1 169,35
Chef menuisier de décor cinéma	1 212,87
Chef staffeur de décor cinéma	1 212,87
Chef serrurier de décor cinéma	1 212,87
Chef sculpteur de décor cinéma	1 213,10
Chef constructeur cinéma	1 383,80
(*) Les modalités particulières de rémunération du réalisateur cinéma sont précisées au chapitre X du titre II.	

Montant de l'indemnité repas : 16,96 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,89 €.

Rémunération conventionnelle des réalisateurs

Contrat d'une durée inférieure à 5 mois : salaire minimum hebdomadaire de 2 818,52 € brut.

Contrat d'une durée d'au moins 5 mois : application au salaire de référence hebdomadaire figurant ci-dessus du coefficient 2,84 ; salaire minimum mensuel : 8 004,60 € brut.

Contrats hors production du film : prorata du salaire mensuel figurant ci-dessus.

Engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire de 1 848,64 € brut.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier de 462,16 € brut.

Films publicitaires :

Engagement de 1 semaine ou plus : salaire minimum hebdomadaire de 3 500 € brut.

Engagement inférieur à 5 jours consécutifs : salaire minimum journalier de 875 € brut.

ANNEXE II

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après.

Salaires minimaux garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI, et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord.

(En euros.)

FONCTION	DURÉE HEBDOMADAIRE sur 5 jours			DURÉE HEBDOMADAIRE sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Assistant scripte cinéma	42	45	510,02	51	55	673,22
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	510,02	51	55	673,22
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	1 275,48	51	55	1 683,63
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	1 281,18	51	55	1 691,15
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	1 314,94	51	55	1 735,72
Scripte cinéma	42	45	1 314,94	51	55	1 735,72
Ensemblier cinéma	42	45	1 444,14	51	55	1906,27
Cadreur cinéma	42	45	1 768,19	51	55	2 334,01
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 957,20	51	55	2 583,50
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 957,20	51	55	2 583,50
Directeur de production cinéma	42	46	2 778,20	51	56	3 667,23
Chef décorateur cinéma	42	46	2 778,20	51	56	3 667,23
Directeur de la photographie cinéma	42	46	2 816,03	51	56	3 717,17
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
Technicien retour image cinéma	43	46	524,59	52	56	693,62
Habilleur cinéma	43	46	927,97	52	56	1 226,98

FONCTION	DURÉE HEBDOMADAIRE sur 5 jours			DURÉE HEBDOMADAIRE sur 6 jours		
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	Salaire
Secrétaire de production cinéma	43	46	978,01	52	56	1 293,14
Coiffeur cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
Assistant maquilleur cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
Chargé de la figuration cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
Costumier cinéma	43	46	1 088,90	52	56	1 439,77
Régisseur adjoint cinéma	43	46	1 096,01	92	56	1 449,17
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	1 096,01	52	56	1 449,17
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	1 311,92	52	56	1 734,65
Chef coiffeur cinéma	43	46	1 352,51	52	56	1 788,32
Chef maquilleur cinéma	43	46	1 363,60	52	56	1 802,98
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	1 409,85	52	56	1 864,14
Administrateur de production cinéma	43	46	1 409,85	52	56	1 864,14
Régisseur général cinéma	43	46	1 532,45	52	56	2 026,24
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	1 532,45	52	56	2 026,24
Chef costumier cinéma	43	46	2 013,12	52	56	2 661,79
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 133,64	56	57	1 522,97
Electricien de prise de vues cinéma	46	47	1 133,64	56	57	1 522,97
Conducteur de groupe cinéma	46	47	1 225,67	56	57	1 646,61
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 204,78	56	57	1 618,54
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 204,78	56	57	1 618,54
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	1 371,78	56	57	1 842,90
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	1 371,78	56	57	1 842,90

ANNEXE III

TECHNICIENS DE LA PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE

Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1^{er}

Champ d'application

Le recours à l'application de l'annexe III pour la production de films tels que fixés dans celle-ci est lié au choix du producteur. Le producteur peut ne pas y recourir et appliquer les conditions fixées dans la convention collective.

Pour l'application de la présente annexe, les partenaires sociaux décident de la mise en place d'une commission paritaire.

Cette commission paritaire se dotera d'un règlement intérieur.

Cette commission a pour charge d'examiner, préalablement aux demandes d'agrément fixées par le code du cinéma et de l'image animée, les demandes des entreprises de production qui souhaiteraient recourir pour les productions de leurs films à la présente annexe.

Cette commission, présidée par un représentant du président du CNC et composée à part égale de représentants désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et des organisations d'employeurs de la production cinématographique, est chargée d'examiner le dossier détaillé soumis par le producteur et, au regard de ce dossier, décidera d'admettre ou non la production du film au bénéfice de la présente annexe.

La commission fera parvenir au CNC sa décision d'acceptation ou de refus.

Dans le cas d'une décision négative de la part de la commission, le CNC est tenu à cette décision.

Le producteur ne peut passer outre cette décision conventionnelle et présenter valablement au CNC une demande d'agrément au bénéfice du soutien financier de l'Etat.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film qui remplit les critères cumulatifs suivants :

- le budget prévisionnel est inférieur à 2,5 M€ ;
- la masse salariale effective brute des personnels techniques est au moins égale à 18 % du budget prévisionnel du film ;
- la masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80 % d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel.

Ces critères devront être confirmés à l'agrément de production.

Cet article s'applique aux techniciens ayant contribué à la réalisation de ce film et couverts par la convention collective des techniciens de la production cinématographique.

Les courts-métrages et les films documentaires de plus de 1,5 M€ sont exclus.

La commission paritaire se réunira annuellement afin d'établir un bilan. Les partenaires sociaux conviennent de tirer un bilan annuel du dispositif afin que, en moyenne annuelle, seuls 20 % des films d'initiative française puissent être éligibles au dispositif prévu à la présente annexe.

Article 2

Grille de salaires d'application obligatoire pour les films agréés

Les salaires minimaux hebdomadaires inférieurs à 750 € brut de la grille des salaires de l'annexe I et de l'annexe II sont exclus de la présente annexe.

Article 3

Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux recettes nettes producteur d'un film.

Article 4

Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1^{er} et 2).

Le montant de l'intéressement attribué pour chaque semaine de travail à chaque membre du personnel technique est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5

Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante.

Sur 100 % de toutes les recettes nettes, France et étranger, des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes...) y compris celles du fonds de soutien, 50 % sont déléguées au paiement du salaire producteur et des frais généraux dans la limite de 12 % du budget du film, et 50 % au salaire différé des techniciens de la production cinématographique dans la limite de deux fois la différence entre le montant hebdomadaire du salaire prévu par la grille des salaires de l'annexe I ou de l'annexe II de la convention collective des techniciens de la production cinématographique et le salaire perçu par le salarié dans le cadre de l'application de la présente annexe (art. 1^{er} et 2).

Cet accord d'intéressement est inscrit au registre public du cinéma et de l'audiovisuel (RPCA).

Article 6

Périodicité de versement

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.

Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés par un commissaire aux comptes seront établies et détermineront, à chacune de ces dates, les montants d'intéressements revenant aux techniciens concernés.

Article 7

Durée de l'accord « Dispositif des films de la diversité »

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique cessera de plein droit de produire ses effets dans un délai de 5 ans après son extension et sa publication au *Journal officiel*.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre II « Personnels techniques » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

(En euros.)

	SALAIRE minimum garanti	MONTANT de l'intéressement	SALAIRE de référence
Auxiliaire de réalisation cinéma	466,30	0,00	466,30
Technicien retour image cinéma	466,30	0,00	466,30
Assistant scripte cinéma	466,30	0,00	466,30
Assistant au chargé de la figuration cinéma	466,30	0,00	466,30
Assistant comptable de production cinéma	466,30	0,00	466,30
Auxiliaire de régie cinéma	466,30	0,00	466,30
3 ^e assistant décorateur cinéma	466,30	0,00	466,30
2 ^e assistant monteur cinéma	466,30	0,00	466,30
Habilleur cinéma	772,46	104,80	824,86
Tapissier de décor cinéma	772,46	104,80	824,86
Secrétaire de production cinéma	785,80	167,08	869,34
Costumier cinéma	815,37	305,07	967,91
Couturier cinéma	815,37	305,07	967,91
Teinturier patineur costumes cinéma	815,37	305,07	967,91
Coiffeur cinéma	815,37	305,07	967,91
Assistant maquilleur cinéma	815,37	305,07	967,91
2 ^e assistant réalisateur cinéma	817,27	313,92	974,23
Chargé de la figuration cinéma	817,27	313,92	974,23
Répétiteur cinéma	817,27	313,92	974,23
Responsable des enfants cinéma	817,27	313,92	974,23
Régisseur adjoint cinéma	817,27	313,92	974,23
Administrateur adjoint comptable cinéma	817,27	313,92	974,23
2 ^e assistant opérateur cinéma	817,27	313,92	974,23
1 ^{er} assistant monteur cinéma	817,27	313,92	974,23
Photographe de plateau cinéma	874,85	582,61	1 166,15
Accessoiriste de plateau cinéma	874,85	582,61	1 166,15
Accessoiriste de décor cinéma	874,85	582,61	1 166,15
Animatronicien cinéma	874,85	582,61	1 166,15
Assistant opérateur du son cinéma	876,41	589,90	1 171,36
Assistant bruiteur	876,41	589,90	1 171,36
Assistant mixeur cinéma	876,41	589,90	1 171,36
Assistant effets physiques cinéma	876,41	589,90	1 171,36

	SALAIRE minimum garanti	MONTANT de l'intéressement	SALAIRE de référence
2 ^e assistant décorateur cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Infographiste de décors cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Illustrateur de décors cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Chef tapissier cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Régisseur d'extérieurs cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Chef d'atelier costumes cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Chef coiffeur cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Chef maquilleur cinéma	888,63	646,93	1 212,09
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	900,96	704,48	1 253,20
Technicien d'appareils télécommandés (prise)	900,96	704,48	1 253,20
Peintre d'art de décor cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Scripte cinéma	885,67	633,12	1 202,23
Administrateur de production cinéma	900,96	704,48	1 253,20
1 ^{er} assistant décorateur cinéma	921,11	798,50	1 320,36
Ensemblier cinéma	921,11	798,50	1 320,36
1 ^{er} assistant à la distribution des rôles cinéma	933,65	857,05	1 362,18
Coordinateur de post production cinéma	933,65	857,05	1 362,18
Régisseur général cinéma	933,65	857,05	1 362,18
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	933,65	857,05	1 362,18
Chef monteur son cinéma	953,92	951,61	1 429,72
Conseiller technique à la réalisation cinéma	1 009,99	1 213,99	1 616,63
Cadreur cinéma	1 009,99	1 213,28	1 616,63
Chef monteur cinéma	1 009,99	1 213,28	1 616,63
Cadreur spécialisé cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Chef costumier cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Chef opérateur du son cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Bruiteur	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Mixeur cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Ensemblier décorateur cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Superviseur d'effets physiques cinéma	1 061,83	1 455,22	1 789,44
Créateur de costumes cinéma	1 276,92	2 458,95	2 506,39
Directeur de production cinéma	1 287,02	2 506,10	2 540,07
Chef décorateur cinéma	1 287,02	2 506,10	2 540,07
Directeur de la photographie cinéma	1 297,40	2 554,52	2 574,66
Technicien réalisateur 2 ^e équipe cinéma	1 297,40	2 554,52	2 574,66

	SALAIRE minimum garanti	MONTANT de l'intéressement	SALAIRE de référence
Réalisateur cinéma (*)	1 370,56	2 895,93	2 818,52
Machiniste de prise de vues cinéma	799,82	232,50	916,07
Electricien de prise de vues cinéma	799,82	232,50	916,07
Conducteur de groupe cinéma	822,13	336,62	990,44
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	817,07	312,98	973,56
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	817,07	312,98	973,56
Chef machiniste de prise de vues cinéma	857,55	501,91	1 108,51
Chef électricien de prise de vues cinéma	857,55	501,91	1 108,51
Maçon de décor cinéma	808,96	275,14	946,53
Machiniste de construction cinéma	809,82	279,17	949,41
Electricien de construction cinéma	809,82	279,17	949,41
Peintre de décor cinéma	823,09	341,07	993,62
Menuisier de décor cinéma	822,81	339,78	992,70
Peintre en lettres de décor cinéma	838,63	413,60	1 045,43
Peintre faux bois et patine décor cinéma	838,63	413,60	1 045,43
Serrurier de décor cinéma	838,63	413,60	1 045,43
Menuisier-traceur de décor cinéma	838,63	413,60	1 045,43
Staffeur de décor cinéma	838,63	413,60	1 045,43
Menuisier toupilleur de décor cinéma	860,16	514,08	1 117,20
Maquettiste de décor cinéma	860,16	514,08	1 117,20
Sculpteur de décor cinéma	868,63	553,59	1 145,42
Sous-chef machiniste de décor cinéma	831,59	380,77	1 021,98
Sous-chef électricien de décor cinéma	831,59	380,77	1 021,98
Sous-chef peintre de décor cinéma	834,59	394,73	1 031,95
Sous-chef menuisier de décor cinéma	858,89	508,16	1 112,97
Sous-chef staffeur de décor cinéma	858,89	508,16	1 112,97
Chef machiniste de construction cinéma	872,81	573,13	1 159,38
Chef électricien de construction cinéma	872,81	573,13	1 159,38
Chef peintre de décor cinéma	875,81	587,09	1 169,35
Chef menuisier de décor cinéma	888,86	648,02	1 212,87
Chef staffeur de décor cinéma	888,86	648,02	1 212,87
Chef serrurier de décor cinéma	888,86	648,02	1 212,87
Chef sculpteur de décor cinéma	888,93	648,34	1 213,10
Chef constructeur cinéma	940,14	887,32	1 383,80
(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les pour les films bénéficiant de la présente annexe.			

(En euros.)

FONCTION	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Assistant scripte cinéma	42	45	510,02	0,00	510,02	51	55	673,22	0,00	673,22
3 ^e assistant décorateur cinéma	42	45	510,02	0,00	510,02	51	55	673,22	0,00	673,22
Accessoiriste de décor cinéma	42	45	907,64	735,67	1 275,48	51	55	1 030,09	1 307,08	1 683,63
Assistant opérateur du son cinéma	42	45	909,35	743,65	1 281,18	51	55	1 032,35	1 317,61	1 691,15
Régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	919,48	790,91	1 314,94	51	55	1 045,72	1 380,01	1 735,72
Scripte cinéma	42	45	919,48	790,91	1 314,94	51	55	1 045,72	1 380,01	1 735,72
Ensemblier cinéma	42	45	958,24	971,80	1 444,14	51	55	1 096,88	1 618,78	1 906,27
Cadreur cinéma	42	45	1 055,46	1 425,46	1 768,19	51	55	1 225,20	2 217,61	2 334,01
Chef opérateur du son cinéma	42	45	1 112,16	1 690,08	1 957,20	51	55	1 300,05	2 566,91	2 583,50
Ensemblier décorateur cinéma	42	45	1 112,16	1 690,08	1 957,20	51	55	1 300,05	2 566,91	2 583,50
Directeur de production cinéma	42	46	1 358,46	2 839,48	2 778,20	51	56	1 625,17	4 084,12	3 667,23
Chef décorateur cinéma	42	46	1 358,46	2 839,48	2 778,20	51	56	1 625,17	4 084,12	3 667,23
Directeur de la photographie cinéma	42	46	1 369,81	2 892,45	2 816,03	51	56	1 640,15	4 154,03	3 717,17
Auxiliaire de régie cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
Auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
Assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
Technicien retour image cinéma	43	46	524,59	0,00	524,59	52	56	693,62	0,00	693,62
Habilleur cinéma	43	46	803,39	249,15	927,97	52	56	893,09	667,77	1 226,98
Secrétaire de production cinéma	43	46	818,40	319,21	978,01	52	56	912,94	760,40	1 293,14
Coiffeur cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77

FONCTION	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Assistant maquilleur cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77
2 ^e assistant réalisateur cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
Chargé de la figuration cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
Costumier cinéma	43	46	851,67	474,46	1 088,90	52	56	956,93	965,67	1 439,77
Régisseur adjoint cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
2 ^e assistant opérateur cinéma	43	46	853,80	484,41	1 096,01	52	56	959,75	978,83	1 449,17
Accessoiriste de plateau cinéma	43	46	918,58	786,69	1 311,92	52	56	1 045,39	1 378,51	1 734,65
Chef coiffeur cinéma	43	46	930,75	843,51	1 352,51	52	56	1 061,50	1 453,64	1 788,32
Chef maquilleur cinéma	43	46	934,08	859,04	1 363,60	52	56	1 065,90	1 474,18	1 802,98
1 ^{er} assistant opérateur cinéma	43	46	947,96	923,79	1 409,85	52	56	1 084,24	1 559,79	1 864,14
Administrateur de production cinéma	43	46	947,96	923,79	1 409,85	52	56	1 084,24	1 559,79	1 864,14
Régisseur général cinéma	43	46	984,74	1 095,43	1 532,45	52	56	1 132,87	1 786,74	2 026,24
1 ^{er} assistant réalisateur cinéma	43	46	984,74	1 095,43	1 532,45	52	56	1 132,87	1 786,74	2 026,24
Chef costumier cinéma	43	46	1 128,94	1 768,37	2 013,12	52	56	1 323,54	2 676,51	2 661,79
Machiniste de prise de vues cinéma	46	47	865,09	537,09	1 133,64	56	57	981,89	1 082,15	1 522,97
Electricien de prise de vues cinéma	46	47	865,09	537,09	1 133,64	56	57	981,89	1 082,15	1 522,97
Conducteur de groupe cinéma	46	47	892,70	665,94	1 225,67	56	57	1 018,98	1 255,25	1 646,61
Sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	886,43	636,69	1 204,78	56	57	1 010,56	1 215,96	1 618,54

FONCTION	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence	HEURES de travail effectif	DURÉE incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	MONTANT intéressement	SALAIRE de référence
Sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	886,43	636,69	1 204,78	56	57	1 010,56	1 215,96	1 618,54
Chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	936,53	870,49	1 371,78	56	57	1 077,87	1 530,06	1 842,90
Chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	936,53	870,49	1 371,78	56	57	1 077,87	1 530,06	1 842,90

Convention collective nationale
IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE
(19 janvier 2012)

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2013
AJOUTANT UN TITRE III « SALARIÉS DE L'ÉQUIPE ARTISTIQUE »
À LA CONVENTION
NOR : ASET1350987M
IDCC : 3097

TITRE III
SALARIÉS DE L'ÉQUIPE ARTISTIQUE

PRÉAMBULE

Les membres de l'équipe artistique engagés dans le cadre de la présente convention collective sont présumés salariés dans les conditions prévues aux articles L. 7121-3 à L. 7121-7 du code du travail.

SOUS-TITRE I^{ER}
ARTISTES-INTERPRÈTES

CHAPITRE I^{ER}
FONCTIONS

Article 1.1

Salariés visés

Le présent sous-titre s'applique aux salariés artistes-interprètes de l'équipe artistique de la production cinématographique.

Au sens du présent sous-titre, on entend par « artiste-interprète » les artistes-interprètes engagés pour interpréter à l'image un rôle déterminé figurant au « script », porté à la feuille de service, ou improvisé en cours de tournage, ainsi que ceux engagés pour des prestations de voix hors champ ou pour l'interprétation de commentaires – à l'exclusion des activités de doublage. On entend par doublage le travail consistant, pour un artiste-interprète, à interpréter vocalement dans un film un rôle qu'il n'a pas interprété à l'image. Ces prestations relèvent de l'accord collectif afférent au doublage intégré à la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Sont exclus de la définition des artistes-interprètes ci-dessus les acteurs de complément (même s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) tels que définis au sous-titre II du présent titre ainsi que les mannequins au sens de l'article L. 7123-2 du code du travail. Les acteurs de complément font l'objet du sous-titre II du présent titre.

Le présent sous-titre s'applique également aux mineurs de moins de 16 ans, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires spéciales relatives à ces derniers.

Des dispositions spécifiques propres aux cascadeurs feront l'objet d'une annexe au présent titre.

Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.

Des dispositions spécifiques pour les artistes-interprètes engagés pour les courts métrages feront l'objet d'un accord spécifique, qui sera annexé.

Les artistes musiciens engagés dans le cadre de l'enregistrement sonore et de l'exécution d'œuvres musicales destinées à être incorporées à une œuvre cinématographique feront l'objet d'un accord spécifique, défini en annexe.

En tant que de besoin, des dispositions spécifiques à certaines catégories d'artistes-interprètes (artistes chorégraphiques, lyriques, de cirque...) peuvent être prévues au présent sous-titre.

Article 1.2

Classification des emplois

Les artistes-interprètes couverts par le présent sous-titre sont non-cadres.

CHAPITRE II

CONTRATS DE TRAVAIL

Article 2.1

Forme et contenu du contrat

2.1.1. Dispositions générales

Comme indiqué à l'article 13 du titre I^{er}, le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis. Les durées nécessaires aux répétitions et à la postsynchronisation peuvent, le cas échéant, être incluses dans la durée du contrat.

L'artiste-interprète est engagé par le producteur selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; sous réserve des dispositions de l'article 3.4 du présent sous-titre (postsynchronisation), le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe III.1.A ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; l'engagement doit porter sur au moins 2 semaines ; la semaine s'entend d'une période de travail à l'intérieur de 7 jours consécutifs, repos hebdomadaire inclus ; cette rémunération hebdomadaire est composée de 5 cachets journaliers si la semaine de travail est de 5 jours, ou de 6 cachets journaliers si la semaine de travail est de 6 jours ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe III.1.A.

L'engagement dit « au film » ou « au rôle » est généralement prévu pour les rôles principaux. Il ne comporte pas de particularités au regard des dispositions ci-dessus : l'artiste-interprète est engagé à la journée, à la semaine ou au mois et le contrat est conclu avec ou sans terme précis.

Toute rémunération sur une base mensuelle doit respecter les salaires minimaux hebdomadaires garantis fixés en annexe III.1.A.

Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre I^{er}, l'employeur fera parvenir le contrat à l'artiste-interprète ou à son mandataire avec une antériorité suffisante pour lui permettre d'en prendre connaissance et de le retourner signé avant sa première séance de travail, sauf empêchement exceptionnel.

L'employeur s'efforcera de communiquer à l'artiste-interprète, au moins 5 jours avant le début du travail, l'heure de convocation du premier jour de travail ainsi que les jours de travail envisagés. Des modifications peuvent y être apportées par la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

2.1.2. Mentions dans le contrat

Outre les clauses obligatoires prévues à l'article 14 du titre I^{er}, le contrat de travail conclu avec l'artiste-interprète comporte obligatoirement les mentions suivantes :

- le motif du recours au contrat à durée déterminée, le rôle à interpréter ainsi que la (les) langue(s) dans laquelle (lesquelles) il doit être interprété ;
- le cas échéant, la rémunération afférente à une clause d'exclusivité (voir article 6.2 du présent sous-titre) ;
- les dispositions relatives à d'éventuels réenregistrements et à une éventuelle postsynchronisation, tels que prévus aux articles 3.4 et 3.5 du présent sous-titre ;
- les conditions de publicité, le cas échéant (la place dans le générique, etc.), étant précisé que le nom des artistes-interprètes figure obligatoirement au générique (voir article 6.7 du présent sous-titre) ;
- la rémunération due à l'agent artistique s'il y a lieu ; celle-ci est distinguée au contrat de celle de l'artiste-interprète dans les limites légales.

Article 2.2

Prise d'effet

En ce qui concerne la date de prise d'effet de tout engagement, l'employeur peut, à condition de le mentionner dans le contrat, bénéficier d'un battement maximum de :

- 3 jours ouvrables pour un engagement n'excédant pas 1 semaine (engagement à la journée) ;
- 6 jours ouvrables pour un engagement excédant 1 semaine mais n'excédant pas 2 semaines ;
- 9 jours ouvrables pour un engagement excédant 2 semaines mais n'excédant pas 4 semaines ;
- 12 jours ouvrables pour un engagement excédant 4 semaines.

Toutefois, lorsque cet engagement est signé plus de 2 mois avant sa prise d'effet, la durée du battement pourra être librement débattue entre les parties.

Article 2.3

Dépassement

Le présent article concerne les contrats conclus de date à date.

Lorsque des journées supplémentaires s'avèrent nécessaires pour terminer le travail, un avenant au contrat initial est conclu avec l'artiste-interprète afin de fixer les journées de travail supplémentaires (« battement de dépassement »).

L'artiste-interprète terminera alors le travail à ses dates de disponibilité les plus rapprochées possibles de la fin du contrat initial, compte tenu des engagements qu'il aura pu contracter par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier.

Les conditions d'engagement et de rémunération indiquées dans l'avenant sont identiques à celles prévues dans le contrat initial.

Les parties conviennent que le battement de dépassement est calculé comme suit :

- en cas d'engagement pour un rôle dont l'enregistrement nécessite une durée inférieure à la durée de l'intégralité du tournage, la durée du battement de dépassement est égale à un nombre de jours consécutifs égal au nombre de semaines prévues au contrat d'engagement initial ;

- en cas d’engagement pour un rôle dont l’enregistrement nécessite une durée égale ou équivalente à la durée de l’intégralité du tournage, le battement de dépassement est égal à :
 - 8 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est inférieur ou égal à 8 semaines ;
 - 15 jours ouvrables consécutifs lorsque le délai de tournage du film est supérieur à 8 semaines.

Les battements de dépassement prévus ci-dessus sont des minima. Si l’assurance production couvre l’indisponibilité éventuelle de l’artiste-interprète en cours de tournage, ce dernier ne peut refuser que le battement de dépassement soit porté à 25 % de la durée de son engagement.

Des stipulations particulières d’engagement et de rémunération faisant exception au présent article peuvent être établies : si le salaire de base perçu par l’artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l’annexe III.1.A du présent sous-titre au-delà des battements de dépassement ci-dessus définis, lorsque l’artiste-interprète ne peut accorder la journée entière ou, selon les cas, la semaine entière de travail du fait d’un engagement professionnel pris antérieurement.

Pour les films tels que définis à l’annexe III du titre II, des stipulations particulières d’engagement et de rémunération faisant exception au présent article et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l’artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l’annexe III.1.A du présent sous-titre.

CHAPITRE III

CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3.1

Majorations conventionnelles

Les différentes majorations visées au présent article se calculent sur les bases suivantes :

- pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base multiplié par 2 tel que fixé en annexe III.1.A du présent sous-titre ;
- pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum : les majorations sont calculées en référence au salaire horaire conventionnel de base tel que fixé en annexe III.1.A du présent sous-titre.

Les différentes majorations s’appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

3.1.1. Travail de nuit

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessiterait un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio agréé entre 21 heures et 6 heures.

Pour les 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d’une même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :

- 50 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d’heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 50 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d’heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

Pour les heures travaillées au-delà des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit et toujours dans la même nuit, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou d'un jour férié, ces heures bénéficient complémentirement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié, dans la limite du plafond fixé à l'article 3.1.4.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire *ad hoc* à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Pour les heures travaillées le dimanche, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours s'ajoutent :

- dans les départements et territoire d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Pour les heures travaillées lors d'un jour férié, il sera octroyé les rémunérations complémentaires suivantes et correspondant à :

- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel multiplié par 2 et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est comprise entre le salaire minimum et deux fois le salaire minimum ;
- 100 % du salaire horaire minimum conventionnel et au prorata du nombre d'heures effectuées pour les artistes-interprètes dont la rémunération est supérieure à deux fois le salaire minimum et inférieure à cinq fois le salaire minimum.

3.1.4. Cumul

Le cumul sur une même heure des majorations prévues aux articles 3.1.1, 3.1.2 et 3.1.3 est plafonné à 200 % du salaire horaire minimum conventionnel de base. La majoration pour travail du 1^{er} Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les indemnités (indemnité de voyage, de repas et de casse-croûte, indemnité pour heures anticipées) prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

Par ailleurs, si le contrat de travail prévoit une rémunération forfaitaire pour la durée totale de l'engagement de l'artiste-interprète et incluant les majorations et indemnités applicables, cette rémunération, composée de cachets et, le cas échéant, de services de répétitions, doit être au moins égale au montant du salaire minimum fixé en annexe pour le tournage et les services de répétition (le cas échéant), augmenté du montant des indemnités et majorations applicables (ces dernières étant plafonnées à 200 %, comme prévu ci-dessus).

3.1.5. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.1 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.2

Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

L'artiste-interprète engagé à la journée bénéficie d'une majoration de 75 % de son salaire horaire de base en compensation de la courte durée de son contrat. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III.1.A. Cette majoration ne s'applique que sur les heures correspondant à la durée normale de l'engagement journalier, telle que définie à l'article 4.4.1 du présent sous-titre.

Article 3.3

Répétitions et entraînements en dehors des périodes de tournage

3.3.1. Durée et rémunération

Toute répétition et toute séance de préparation pour l'interprétation du rôle (lecture, cours, entraînements, régime alimentaire...) visée par le présent sous-titre doit être décidée par l'employeur. Par ailleurs, les répétitions sont rémunérées et ne peuvent être inférieures au montant minimum du service de répétition prévu en annexe III.1.A du présent sous-titre.

Elles ne peuvent dépasser deux fois 3 heures par jour pour les artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque. Tout service de répétition commencé est dû.

3.3.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.3 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.4

Postsynchronisation

a) Définition

Travail consistant, pour un artiste-interprète, à enregistrer ou réenregistrer en version originale ou dans une autre langue, le cas échéant, pendant la phase de postproduction et avant l'établissement de la version définitive du film, le texte du rôle qu'il a lui-même interprété à l'image et/ou sa voix hors champ.

b) Accord

A défaut d'accord explicite de l'artiste-interprète dans son contrat, aucun rôle ne peut être interprété par deux artistes-interprètes différents pour le son et pour l'image, à l'exception des deux cas suivants :

- artiste-interprète ne maîtrisant pas la langue française et jouant un rôle principal dans un film en version originale française ;
- indisponibilité de l'artiste-interprète aux dates de postsynchronisation dans les conditions prévues au paragraphe c ci-dessous.

Dans le second cas, une demande de dérogation sera adressée à l'artiste-interprète comportant les précisions utiles à cet égard. Le producteur adressera conjointement copie de cette demande aux syndicats d'artistes-interprètes signataires pour avis.

L'artiste-interprète bénéficiera d'un délai de réflexion de 2 jours minimum et 5 jours maximum à compter de la réception de la demande de dérogation, à l'expiration duquel il devra faire connaître sa réponse, le défaut de réponse dans ce délai valant acceptation.

c) Dates de postsynchronisation et rémunération

(i) Les dates de postsynchronisation sont fixées par le contrat ou bien choisies ultérieurement d'un commun accord. Dans le cas où l'artiste-interprète ne serait pas disponible aux dates convenues d'un commun accord, l'employeur aura le droit de faire postsynchroniser le rôle de l'artiste-interprète par un interprète de son choix.

La postsynchronisation est rémunérée, par demi-journée de travail, à raison de la moitié du salaire journalier de base de l'artiste-interprète, à condition que cette somme ne soit pas inférieure au salaire journalier minimum prévu à l'annexe III.1.A du présent sous-titre au titre des engagements à la journée, cette prestation relevant du présent sous-titre même si la postsynchronisation est sous-traitée à un tiers.

(ii) Exclusions.

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.5

Réenregistrements (retakes)

3.5.1. Rémunération

Après achèvement des prises de vues, si l'employeur a soit à retourner des scènes défectueuses, soit à tourner des raccords (éléments de liaison pour le montage), ces travaux sont soumis aux conditions suivantes en cas d'engagement à la journée : paiement d'un salaire journalier supplémentaire égal au montant du salaire journalier de base prévu dans le contrat.

3.5.2. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 3.5 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.6

Changement ou modification du rôle

Si, après distribution d'un rôle, l'employeur se propose de confier à l'artiste-interprète un autre rôle que celui prévu à son contrat de travail, ce changement ne pourra être fait qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

Le changement de rôle ne peut avoir pour effet de diminuer d'une façon quelconque la rémunération fixée au contrat de l'artiste-interprète.

Au cas où les parties ne pourraient se mettre d'accord, l'artiste-interprète aurait droit au paiement des rémunérations prévues au contrat.

D'autre part, en cas de modification importante du rôle prévu et sous réserve du respect des droits de l'auteur réalisateur, cette modification ne pourra intervenir qu'avec l'assentiment de l'artiste-interprète et cet accord devra faire l'objet d'un avenant au contrat.

En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être préalablement averti avant l'exploitation du film et aura la faculté de demander la suppression de son nom du générique et de toute publicité.

Article 3.7

Film en plusieurs versions

Lorsque l'artiste-interprète, sans que son contrat en fasse mention, prend part au tournage de plusieurs versions du même film et qu'il interprète son rôle en plusieurs langues pour les besoins de l'élaboration de ces différentes versions du film, la rémunération de l'artiste-interprète ne peut être inférieure à 150 % du salaire minimum prévu à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 3.8

Travaux dans des conditions exceptionnelles

Dans le cas où le travail de l'artiste-interprète demanderait à être effectué dans des conditions exceptionnelles particulièrement pénibles ou dangereuses (haute montagne, régions polaires ou tropicales, films d'aviation ou de mer, exercices périlleux, etc.), les conditions d'engagement, d'assurance particulière, l'équipement et les primes de risque sont précisées dans le contrat d'engagement.

En cas d'exercice ou de travail dangereux, l'employeur devra souscrire, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance pour travaux dangereux garantissant un capital garanti invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droit égal au moins à deux cents fois le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III.1.A du présent sous-titre, cette assurance couvrant également les frais médicaux et d'hospitalisation ainsi que les frais de rapatriement du corps en cas de décès.

Les équipements particuliers nécessaires à l'exécution du travail dans ces conditions pénibles ou dangereuses seront fournis par l'employeur ou remboursés au salarié sur justificatif.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 4.1

Organisation quotidienne du travail

4.1.1. Amplitude et repos quotidien

4.1.1.1. L'heure considérée comme le début de travail est celle portée sur la convocation ou la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

L'amplitude, comprenant les heures de travail effectif, le temps de maquillage, d'habillage et de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, l'arrêt pour les repas et les pauses, ne devra pas excéder 12 heures.

Elle pourra être toutefois portée à 13 heures en cas de circonstances particulières :

- retard dû à un imprévu exceptionnel ;
- terminaison d'une séquence en cours ;
- disponibilité limitée de matériel, de personnes, de décors ;
- temps de préparation exceptionnel : maquillage, habillage, coiffure, déshabillage, démaquillage.

Dans les trois premiers cas précités, qui sont inhérents aux spécificités d'organisation du travail dans la production cinématographique, la durée quotidienne maximale de travail effectif pourra être portée à 12 heures.

4.1.1.2. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 lorsque l'amplitude est de 13 heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, lorsque l'artiste-interprète enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit.

Dans le cas exceptionnel où les 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne pourront être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une indemnité de non-repos équivalente à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel pour chaque heure concernée.

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante.

4.1.2. Pauses

Pause repas.

Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 heure en principe sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner, et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après 5 à 6 heures de travail. Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 de travail, par dérogation à l'article L. 3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les trois heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes ;
- travailleurs handicapés.

Par ailleurs, une pause de 15 minutes devra être accordée aux artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque au cours d'une période de 3 heures de travail, et ce en période de répétitions comme à l'occasion des prises de vues.

4.1.3. Journée continue

La « journée continue » est une journée de travail au sein de laquelle se situe une période de travail effectif continue sans pause repas d'une durée de :

- 7 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
- 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 heures de travail.

Si le travail se poursuit à l'issue de cette période, une pause casse-croûte devra être organisée.

La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard. Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur conformément à l'article 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2

Organisation hebdomadaire du travail

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Pour les artistes-interprètes, il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

4.2.1.1. Tournage en région (autre que l'Ile-de-France) et à l'étranger.

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

L'artiste-interprète pourra travailler 6 jours au cours d'une même semaine civile, dans la limite de :

- 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
- 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.

La 4^e semaine en cas de tournage en région ou la 7^e semaine en cas de tournage à l'étranger devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour). Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France.

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

Dans ce cas, et si l'artiste-interprète a travaillé les 5 premiers jours de la semaine, il lui sera octroyé une rémunération complémentaire correspondant à 25 % du salaire horaire minimum conventionnel au prorata du nombre d'heures effectuées le 6^e jour de la même semaine civile.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Une réduction à 24 heures consécutives du repos hebdomadaire prévu à l'article 3.1.2 du présent titre pourra être appliquée pour les artistes-interprètes n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

4.2.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.2 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Article 4.3

Organisation des horaires de travail

4.3.1. Plan de travail

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

4.3.2. Feuille de service

L'employeur remettra à l'artiste-interprète à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour chaque artiste-interprète.

4.3.3. Décompte individuel

L'employeur communiquera aux artistes-interprètes un décompte administratif individuel établi pour chaque journée de travail et signé par le directeur de production. Chaque décompte individuel indique notamment l'heure de début et de fin de la journée de travail constatée au terme de la journée pour chaque artiste-interprète.

Les parties conviennent que le contrôle de la durée du travail des artistes-interprètes sera effectué par le biais des décomptes individuels communiqués hebdomadairement aux artistes-interprètes.

Article 4.4

Salaire

Le salaire versé à l'artiste-interprète au titre de la réalisation de sa prestation comprend également la rémunération de la fixation de cette prestation aux fins de son exploitation.

Par ailleurs, il est précisé que, sans préjudice des dispositions de l'article 3.1 du présent sous-titre, le salaire minimum indiqué en annexe III.1.A et les heures supplémentaires se définissent comme suit :

4.4.1. Engagement à la journée

La durée normale de référence de l'engagement à la journée est de 8 heures.

Le salaire journalier comprend :

- l'indemnisation de 1 heure de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
- 8 heures de travail effectif (répétitions, tournage, postsynchronisation), rémunérées sur la base du salaire horaire de base auquel s'ajoute la majoration de courte durée de 75 % pour les 8 premières heures ;
- et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Dans le cadre de l'article L. 3122-2 du code du travail, il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de jours d'engagement prévus contractuellement + jours d'engagement ajoutés en cours d'exécution du contrat) \times 8, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu à l'annexe III.1.A comprend la rémunération de :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
 - 40 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 5 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
 - l'indemnisation de 5 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
 - et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle ;
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
 - 48 heures de travail effectif (tournage, répétitions, postsynchronisation), dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base (hors majorations, primes, indemnités de toute nature) ;
 - l'indemnisation de 6 heures de préparation pour l'habillage, le maquillage et la coiffure ;
 - et, conformément à la loi, la rémunération prévue à l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle.

Il sera procédé, à la fin de l'engagement contractuel, à un décompte des heures travaillées pendant la durée contractuelle. S'il s'avère que ce décompte est supérieur au montant suivant : (nombre de semaines prévues contractuellement + semaines ajoutées en cours d'exécution du contrat) × 40 ou × 48 en cas d'engagement sur une base de 6 jours, alors le nombre d'heures effectuées au-delà de ce montant fera l'objet d'une majoration de 25 % du salaire horaire de base (hors toute prime ou majoration, dont majoration de courte durée).

4.4.3. Exclusions

Des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est égal ou supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, des stipulations particulières d'engagement et de rémunération faisant exception au présent article 4.4 et définies en annexe III.1.D peuvent être établies si le salaire de base perçu par l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre.

CHAPITRE V

DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES

Article 5.1

Frais de nourriture

En période de tournage, lorsque l'artiste-interprète regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration des artistes-interprètes en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé à l'annexe III.1.B ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- attribution de titres-restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50 % de la valeur des titres. La valeur minimum du titre-restaurant est fixée à l'annexe III.1.B.

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud sauf impossibilité.

En dehors du cas de la journée continue, les repas ne pourront en aucun cas être remplacés par des casse-croûte pris sur place.

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée au salarié si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé à l'annexe III.1.B.

L'employeur prend à sa charge, dans les conditions précitées, le repas qui précède la journée de travail continue.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des artistes-interprètes des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

Article 5.2

Voyages

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des artistes-interprètes s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :

- voyages ferroviaires :
 - de jour : en 1^{re} classe ;
 - de nuit : en couchette de 1^{re} classe ;
- voyages aériens : en classe économique ;

- voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
- voyages maritimes : en 1^{re} ou 2^e classe.

Pour les films tels que définis à l'annexe III du titre II, les voyages ferroviaires se feront en 2^e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif, mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement et qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III.1.B.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.

Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont prises en compte dans l'amplitude de la journée de travail.

Article 5.3

Obligation de logement sur place

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 3 heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'artiste-interprète lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond à :

- la porte de Paris la plus proche du lieu de travail lorsque celui-ci se trouve en Ile-de-France, mais en dehors de Paris ;
- le lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger, mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production.

L'artiste-interprète qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

Article 5.4

Stipulations particulières

Pour l'application du présent chapitre, des stipulations particulières peuvent être prévues dans le contrat d'engagement lorsque le salaire de base de l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum conventionnel.

CHAPITRE VI

DROITS ET OBLIGATIONS DE L'ARTISTE-INTERPRÈTE

Article 6.1

Discipline

L'artiste-interprète s'engage à interpréter son rôle de son mieux et avec tout son talent, à connaître son texte, à condition que ce texte soit remis au moins 5 jours à l'avance, à se conformer à tous les règlements du producteur et/ou des lieux où le film est tourné, ces règlements ne pouvant, en aucun cas, être en contradiction avec le présent sous-titre.

L'artiste-interprète doit en outre se présenter aux dates indiquées sur le contrat d'engagement et se conformer avec exactitude aux lieu et heure de convocation, tels qu'indiqués dans la feuille de service prévue à l'article 4.3.2 du présent sous-titre.

Article 6.2

Disponibilité. – Exclusivité des services

L'artiste-interprète ayant contracté d'autres engagements doit en informer le producteur avant la signature du contrat d'engagement. L'artiste-interprète doit préciser au producteur les dates et heures auxquelles il doit être libéré pour lui permettre de remplir ces engagements, ceux-ci ne devant en tout état de cause pas être incompatibles avec l'exécution des obligations résultant du contrat avec le producteur.

Si l'employeur souhaite que l'artiste reste à sa disposition hors des périodes de travail et durant la semaine civile, il devra lui verser, pendant toute la durée de cette exclusivité, un salaire au moins égal au salaire hebdomadaire conventionnel minimum (base 5 jours) par semaine concernée.

Si l'employeur n'a pas usé de la clause d'exclusivité prévue ci-dessus, alors qu'une ou plusieurs dates envisagées pour les jours travaillés sont modifiées, les dates modifiées donneront lieu à versement du salaire de base pour ces dates dès lors que l'employeur n'a pas été en mesure d'observer un délai de prévenance de 72 heures minimum et que l'artiste-interprète est engagé sous contrat à terme précis.

En outre, l'artiste-interprète doit préciser avant la signature du contrat d'engagement, si l'existence d'obligations (telles qu'un contrat d'exclusivité) restreint, en ce qui le concerne, son engagement et/ou les exploitations du film.

Article 6.3

Présence de l'artiste-interprète

L'artiste-interprète s'oblige à faire savoir au producteur tout changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées. Tous envois à l'artiste-interprète seront considérés comme reçus à temps au cas où le retard dans leur transmission ou le défaut de remise serait dû à l'omission par l'artiste-interprète de la notification d'un changement d'adresse, de résidence ou de coordonnées.

L'absence ou le retard de l'artiste-interprète, sauf maladie, accident ou cas de force majeure, sont considérés comme fautes professionnelles graves qui peuvent être sanctionnées conformément aux dispositions de l'article 6.5 ci-après.

Article 6.4

Physique de l'artiste-interprète

A dater de la signature du contrat et pendant toute la durée de celui-ci, il est interdit à l'artiste-interprète :

- de participer à des occupations entraînant des risques graves ou anormaux pour sa santé ou pour sa vie ; cette interdiction s'applique particulièrement aux pratiques sportives ;
- de recourir à des opérations chirurgicales ou autres interventions sur le corps pratiquées non pour des raisons de santé mais pour des raisons d'esthétique.

Article 6.5

Sanctions

Tout manquement aux obligations mentionnées au présent chapitre peut entraîner la réparation du préjudice causé outre la rupture du contrat aux torts et griefs de l'artiste-interprète, le producteur reprenant alors sa liberté sous réserve de tous ses droits.

Article 6.6

Costumes

Dans le cas où l'artiste-interprète utilise sa garde-robe personnelle ou ses accessoires pour jouer son rôle, le producteur s'engage à souscrire pour cette garde-robe et ces accessoires une assurance « dommages » conforme aux usages de la profession.

Dans les cas où le producteur fournit tous les costumes et accessoires nécessaires au rôle, l'artiste-interprète doit consacrer, sur ses heures de liberté professionnelle, le temps nécessaire aux essayages, et ce, sans rémunération.

Sauf convention contraire, les costumes et accessoires visés à l'alinéa précédent restent la propriété du producteur.

Article 6.7

Conditions d'accueil de l'artiste-interprète

L'employeur mettra à la disposition de l'artiste-interprète des installations confortables, sauf impossibilité matérielle résultant de difficultés particulières lors de certains tournages en extérieur.

L'employeur devra s'organiser pour permettre aux artistes-interprètes de déposer leurs effets dans un lieu surveillé ou fermant à clé.

Cependant, la responsabilité de l'employeur ne saurait être engagée en cas de perte, vol ou détérioration d'objets ou d'effets de prix, de valeurs (notamment en numéraire) apportés par l'artiste-interprète sur les lieux de travail ou lorsqu'ils résultent de l'imprudence ou de la négligence de l'artiste-interprète.

Article 6.8

Publicité. – Nom de l'artiste-interprète au générique

Conformément à l'article L. 212-2 du code de la propriété intellectuelle, le producteur doit faire figurer le nom de l'artiste-interprète au générique du film, sous réserve des dispositions du 4^e alinéa ci-après.

En cas de coupure très importante de son rôle au montage, l'artiste-interprète devra en être averti avant l'exploitation du film et aura la faculté de demander la suppression de son nom au générique et de toute publicité.

Le producteur s'engage à imposer contractuellement les clauses de publicité figurant dans le contrat de chaque artiste-interprète à toutes les firmes qui distribueront ou éditeront le film considéré. Mais si le producteur fournit la preuve qu'il a rempli cette obligation, il ne saurait être tenu responsable des manquements constatés, l'artiste-interprète étant autorisé à ce sujet à agir directement vis-à-vis des ayants droit du producteur.

En l'absence de stipulations publicitaires contractuelles, le producteur a néanmoins le droit – et non l'obligation – de faire figurer le nom de l'artiste-interprète et de reproduire son image dans la publicité faite ou contrôlée par lui.

L'artiste-interprète n'a le droit de communiquer par tous moyens aucune annonce, photo, déclaration, interview, etc., relative à son travail dans le film, au film lui-même et à sa production en général sans l'autorisation préalable du producteur, et ce, même après la fin du contrat d'engagement.

ANNEXE III.1

Annexe au sous-titre I^{er}

A. – Salaires minimaux garantis pour les films de long métrage

1. Tournage

Engagement à la journée

Le cachet journalier se décompose comme suit :

- indemnité pour habillage, maquillage, coiffure : 16,40 € ;
- salaire horaire de base × 8 heures ;
- majoration de courte durée de 75 % appliquée sur le salaire horaire de base des 8 premières heures.

Salaire journalier minimum : 400 €.

Il est composé du salaire horaire minimum conventionnel de base de 27,40 € × 8 heures, majorés de 75 % (majoration de courte durée), soit 383,60 €, auquel s'ajoute systématiquement une indemnité pour 1 heure de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.

Le salaire journalier minimum se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 8 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage.

Engagement à la semaine

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 212,25 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,40 € × 35 heures + 5 heures majorées de 25 %, auquel s'ajoutent des indemnités pour 5 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 40 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 5 jours.

Salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 502,65 €.

Il est composé du salaire horaire conventionnel de base de 27,40 € × 35 heures + 13 heures majorées de 25 % auquel s'ajoutent des indemnités pour 6 heures de maquillage, coiffure, habillage à 16,40 €.

Cette rémunération se décompose comme suit :

- prestation et fixation de la prestation : 67 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- autorisation de procéder à la reproduction et la mise à disposition du public : 33 % du salaire de base pour 48 heures (hors indemnité de maquillage, coiffure, habillage) ;
- indemnité de maquillage, coiffure, habillage × 6 jours.

La rémunération au titre de l'article L. 212-4, alinéa 2, du code de la propriété intellectuelle pour l'exploitation de la prestation représente 33 % du montant des minima indiqués ci-dessus (hors indemnité pour maquillage, coiffure, habillage) et se décompose comme suit :

- a) 37 % pour l'exploitation dans les salles de cinéma du secteur commercial et du secteur non commercial et dans tout lieu réunissant du public ;
- b) 25 % pour l'exploitation par télédiffusion ;
- c) 10 % pour l'exploitation par la mise à disposition à la demande et « en ligne » ;
- d) 15 % pour l'exploitation par vidéogrammes destinés à l'usage privé du public ;
- e) 13 % pour toutes les autres exploitations secondaires et dérivées du film et de ses éléments.

La décomposition susvisée entre les différents modes d'exploitation est propre à la fixation du salaire minimum des artistes-interprètes relevant de la présente convention collective et ne peut donc constituer une référence pour tout autre accord ou toute négociation qui ne relèverait pas du champ de la présente convention.

Conformément à l'article L. 212-5 du code de la propriété intellectuelle, la rémunération ainsi définie se substitue au cachet fixé par l'article 1^{er} de l'accord spécifique du 7 juin 1990 (et ses révisions successives) ; la présente convention ne modifie pas les dispositions dudit accord relatives au versement et à la répartition d'un pourcentage des recettes nettes d'exploitation après amortissement du coût du film.

2. Répétitions en dehors des périodes de tournage (art. 3.4, alinéa 2)

Artistes chorégraphiques, lyriques et de cirque, musiciens-interprètes :

- service de 3 heures : 52 € ;
- service de 2 × 3 heures (même journée) : 104 €.

Autres artistes (acteurs...) :

- service de 4 heures : 52 € ;
- service de 2 × 4 heures (même journée) : 90 €.

B. – Indemnités

Indemnité de maquillage, d'habillage et de coiffure incluse dans le salaire minimum :

- engagement à la journée : 16,40 € au titre de 1 heure de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
- engagement à la semaine :
 - semaine de 5 jours : 82 € au titre de 5 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage ;
 - semaine de 6 jours : 98,40 € au titre de 6 heures de préparation pour le maquillage, la coiffure et l'habillage.

Indemnisation minimum de 1 heure de maquillage, d'habillage et de coiffure (au-delà de l'indemnité déjà incluse dans le salaire minimum) : 16,40 €.

Indemnité de repas : barème Urssaf.

Valeur minimum du titre-restaurant : 8,82 €.

Indemnité de casse-croûte : barème Urssaf.

Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail (art. 5.2.2) :

- de 2 à 4 heures aller et/ou retour, 4 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $4 \times 27,40 \text{ €} = 109,60 \text{ €}$;
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller et/ou retour, 6 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $6 \times 27,40 \text{ €} = 164,40 \text{ €}$;

- au-delà de 6 heures de voyage aller et/ou retour, 8 fois le taux horaire minimum conventionnel de base, soit $8 \times 27,40 \text{ €} = 219,20 \text{ €}$.

Plafond de l'indemnité de congés payés : triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

C. – Intéressement aux recettes d'exploitation

Article 1^{er}

Champ d'application

Dès lors que le producteur décide de recourir aux dispositions spécifiques et encadrées de l'annexe III du titre II de la présente convention, les rémunérations salariales des artistes-interprètes sont encadrées dans les conditions décrites ci-après.

On entend par « salaire référent » celui qui est consenti par l'employeur à l'artiste-interprète lors de son engagement.

Article 2

Plafonnement obligatoire du salaire pour les films agréés

Les salaires référents inférieurs ou égaux à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre sont exclus de la présente annexe.

Dès lors que le salaire référent consenti à l'artiste-interprète est supérieur à cinq fois le salaire minimum fixé à l'annexe III.1.A du présent sous-titre, celui-ci perçoit au cours du tournage un salaire équivalent à cinq fois le salaire minimum.

Article 3

Définition de l'intéressement

L'intéressement consiste à différer le paiement d'une partie du salaire avec une majoration compensatoire de son caractère aléatoire.

L'intéressement aux recettes d'exploitation consiste en l'attribution d'une participation aux « recettes nettes producteur » d'un film.

Article 4

Montant de l'intéressement

Le montant placé en intéressement est égal à un maximum de deux fois la différence entre le montant du salaire versé en cours de tournage et le salaire référent.

Le montant de l'intéressement attribué à chaque artiste-interprète est égal à la part d'intéressement placée, proratisée et dans la limite des recettes nettes producteur équivalentes au total des sommes placées en intéressement.

Article 5

Versement de l'intéressement

Le versement de cet intéressement intervient de la façon suivante :

Sur 100 % de toutes les recettes nettes – France et étranger – des producteurs délégués issues de l'exploitation du film (salles, diffusion télévision, vidéogrammes...), y compris celles du fonds de soutien, 50 % sont délégués au paiement du salaire producteur et des frais généraux, dans la limite de 12 % du budget du film, et 50 % au salaire différé des artistes-interprètes après versement de la part revenant aux techniciens de la production cinématographique, en application de l'article 5 de l'annexe III du titre II de la présente convention.

Cet accord d'intéressement est inscrit au registre public du cinéma et de l'audiovisuel (RPCA).

Article 6

Périodicité de versement

Les versements interviendront semestriellement à compter de la sortie du film pendant la première année d'exploitation, puis annuellement au-delà.

Des redditions de comptes détaillés et dûment certifiés par un commissaire aux comptes seront établies et détermineront à chacune de ces dates les montants d'intéressements revenant aux techniciens et aux artistes-interprètes concernés.

Article 7

Durée de l'accord « Dispositif des films de la diversité »

Le présent accord annexé à la convention collective nationale de la production cinématographique cessera de plein droit de produire des effets dans un délai de 5 ans après son extension et sa publication au *Journal officiel*.

Toute dénonciation antérieure à la date prévue par le précédent alinéa du présent article vaut dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique.

La dénonciation du titre III « Artistes-interprètes » de la convention collective nationale de la production cinématographique vaut dénonciation du présent accord.

SOUS-TITRE II
ACTEURS DE COMPLÉMENT

CHAPITRE I^{ER}
FONCTIONS

Article 1.1

Salariés visés

Au sens du présent sous-titre, on entend par « acteur de complément » (y compris s'ils sont appelés à réciter ou à chanter collectivement un texte connu) :

- le figurant : on entend par figurant l'acteur de complément engagé pour figurer à l'image une présence qui revêt un caractère complémentaire à l'histoire, inscrite ou non au scénario et portée à la feuille de service ;
- la silhouette : on entend par silhouette l'acteur de complément dont le personnage est mentionné sur la feuille de service. Seront également considérés comme silhouettes les acteurs de complément apportant un vrai savoir-faire précis et spécifique et engagés comme tels. Seront également considérés comme silhouettes les figurants choisis comme silhouettes et désignés comme tels par la mise en scène le jour du tournage et en accord avec la production ;
- la silhouette parlante (jusqu'à 5 mots) fera l'objet d'un salaire spécifique prévu à l'annexe III.2.A. Au-delà de 5 mots, il sera établi un contrat d'artiste-interprète ;
- la doublure lumière, cadrage, texte : on entend par doublure lumière, doublure cadrage ou doublure texte l'acteur de complément dont l'intervention est nécessaire pour une mise en place et un réglage spécifiques de la lumière, des cadrages ou de la prise de son mais n'est pas requise pendant les prises de vues. Il n'apparaît donc pas à l'image ;
- la doublure image : on entend par doublure image l'acteur de complément qui remplace occasionnellement un artiste-interprète avec son accord à l'image lors du tournage de scènes particulières ou nécessitant un savoir-faire artistique spécifique que ne maîtrise pas l'artiste-interprète.

Des dispositions spécifiques pour les acteurs de complément engagés pour les films publicitaires feront l'objet d'un accord spécifique qui sera annexé.

Article 1.2

Classification des emplois

Les acteurs de complément couverts par le présent sous-titre n'ont pas le statut de cadre.

CHAPITRE II
CONTRATS DE TRAVAIL

Article 2.1

Dispositions générales

Conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et L. 7121-3 du code du travail et de l'article 13 du titre I^{er} de la présente convention collective, tout acteur de complément doit être titulaire d'un contrat de travail écrit et déclaré comme tel auprès des organismes de recouvrement des cotisations sociales.

Sans préjudice des dispositions de l'article 13 du titre I^{er} et sauf impossibilité matérielle ou technique, le contrat de travail est remis à l'acteur de complément au début de la journée de travail, afin de lui permettre d'en prendre connaissance et de le signer. Il est rédigé en 2 exemplaires, un pour chaque partie. L'un d'entre eux devra être remis au salarié, signé par l'employeur, avant la fin de la première journée de travail.

L'employeur favorise l'embauche autant que possible d'acteurs de complément professionnels tels que définis à l'article 1.1 ci-dessus.

Article 2.2

Forme et contenu du contrat

2.2.1. Formules d'engagement

L'acteur de complément est engagé selon l'une des formules suivantes :

- à la journée (engagement dit « à la journée ») : la période de référence pour la rémunération est la journée de travail ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs périodes d'emploi inférieures ou égales à 5 jours consécutifs ; le salaire journalier est indivisible et toute journée de travail commencée donne droit à un salaire journalier plein ; chaque salaire journalier correspond à un cachet ; le salaire de base ne peut être inférieur au salaire journalier minimum garanti fixé en annexe ;
- à la semaine (engagement dit « à la semaine ») : la période de référence pour la rémunération est la semaine ; cet engagement concerne les contrats intégrant une ou plusieurs périodes d'emploi égales à 5 ou 6 jours consécutifs ; le salaire hebdomadaire est composé de 5 cachets si la semaine de travail est de 5 jours ou de 6 cachets si la semaine de travail est de 6 jours ; le salaire hebdomadaire de base ne peut être inférieur au salaire hebdomadaire minimum garanti fixé en annexe. L'engagement à la semaine doit impérativement être proposé à l'acteur de complément au plus tard le jour de la première séance de travail, sans qu'il soit possible de modifier le contrat en engagement à la journée une fois le contrat signé, sauf accord entre les parties.

2.2.2. Mentions dans le contrat

Nonobstant les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat précise :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 du code du travail ;
- l'identité des parties ;
- le titre de l'œuvre cinématographique ;
- l'intitulé de la fonction ;
- la date de prise d'effet du contrat ;
- la durée prévisionnelle du contrat ou la date de son terme ;
- le montant de la rémunération et la périodicité de son versement ainsi que tous les éléments constitutifs du salaire ;
- l'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les nom et adresse des organismes de protection, des caisses de retraite complémentaire et cadres, et de l'institution de prévoyance ;
- la mention de la présente convention collective nationale ;
- la durée de travail journalière ou hebdomadaire de référence.

Article 2.3

Prise d'effet du contrat

L'employeur confirmera à l'acteur de complément sélectionné, au plus tard la veille 17 heures de la date prévue de prise d'effet de l'engagement, la date et l'heure de convocation du premier jour de travail par courriel de préférence, courrier postal ou SMS.

La convocation doit comporter la raison sociale de l'employeur et son adresse postale.

En cas d'annulation de la date prévue de prise d'effet de l'engagement notifiée à l'acteur de complément dans les délais précités, une nouvelle date de prise d'effet sera proposée par l'employeur pour le même tournage.

A défaut de notification au plus tard la veille de la date prévue de prise d'effet, l'employeur devra verser à l'acteur de complément un dédit forfaitaire équivalant à un salaire journalier minimum garanti par jour annulé.

CHAPITRE III CONDITIONS DE TRAVAIL

Article 3.1

Majorations conventionnelles

Les différentes majorations applicables se calculent en référence au salaire horaire de base et s'appliquent indépendamment les unes des autres, chacune de ces majorations ayant son objet spécifique.

3.1.1. Travail de nuit

Au cas où, pour des raisons artistiques relatives au scénario, le tournage nécessite un tournage de nuit, à savoir les heures de travail effectuées :

- pour la période du 1^{er} avril au 30 septembre, entre 22 heures et 6 heures ;
- pour la période du 1^{er} octobre au 31 mars, entre 20 heures et 6 heures, sauf exception pour le travail en studio, agréé entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de travail de nuit sont majorées comme suit :

- le salaire horaire de base des 8 premières heures de travail effectuées pendant la tranche horaire de nuit d'une même nuit est majoré de 50 % et, au-delà de ces 8 premières heures de nuit, le salaire horaire de base des éventuelles dernières heures de travail est majoré de 100 %.

Si le travail de nuit se poursuit sur la journée du dimanche ou sur un jour férié, ces heures bénéficient complémentirement de la majoration fixée pour les heures de travail effectuées respectivement le dimanche ou un jour férié.

3.1.2. Travail du dimanche

Sous réserve d'une modification réglementaire *ad hoc* à intervenir, le travail le dimanche est autorisé.

En revanche, le travail est interdit en studio le dimanche.

Dans l'attente de la modification réglementaire, les partenaires sociaux conviennent que si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné que le dimanche, le travail du dimanche fera l'objet d'une demande d'autorisation exceptionnelle.

Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de 100 %.

3.1.3. Jours fériés

Le travail est interdit en studio les jours fériés.

Si un événement indispensable au scénario (actualité, fête populaire, manifestation sportive, meeting, etc.) ne peut être tourné qu'un jour férié, le travail du jour férié sera autorisé exceptionnellement.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement :

- le 1^{er} janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1^{er} Mai ;
- le 8 Mai ;
- l'Ascension ;

- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- le 15 août ;
- le 1^{er} novembre ;
- le 11 Novembre ;
- le 25 décembre.

A ces 11 jours s'ajoutent :

- dans les départements et territoires d'outre-mer (DOM-TOM), la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage, retenue par chaque département ou territoire ;
- dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi saint dans les communes ayant un temple protestant ou une église mixte et le 26 décembre.

Dans le cas d'un engagement à la semaine ou au mois, les jours fériés non travaillés et encadrés par deux journées de travail sont rémunérés comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de 100 %.

3.1.4. Cumul

Lorsque le travail d'un jour férié tombe un dimanche, les majorations afférentes au travail le dimanche et au travail un jour férié ne se cumulent pas. Seule la majoration la plus avantageuse est retenue.

Le cumul de ces différentes majorations sur une même heure est plafonné à 200 % du salaire horaire de base (lequel est augmenté, le cas échéant, de la majoration de courte durée indiquée à l'art. 3.2 ci-après). La majoration pour travail du 1^{er} Mai n'est cependant pas concernée par ce plafond.

Il est précisé à toutes fins utiles que les majorations de courte durée et les indemnités prévues au présent sous-titre ne peuvent être assimilées à des majorations conventionnelles au sens du présent article.

Article 3.2

Majoration de courte durée en cas d'engagement à la journée

En raison de la courte durée de l'engagement à la journée, le salaire horaire minimum garanti est majoré de 10 %. Celle-ci est incluse dans le salaire journalier minimum défini à l'annexe III.2.A.

Article 3.3

Répétitions

Toute répétition organisée par la production avant la ou les dates de tournage de l'acteur de complément fait l'objet d'un complément de rémunération qui ne peut être inférieur aux montants prévus dans l'annexe III.2.B.

Article 3.4

Réenregistrements (retakes)

Après achèvement des prises de vues, si l'employeur a soit à retourner des scènes défectueuses, soit à tourner des raccords (éléments de liaison pour le montage), ces travaux sont soumis au paiement d'un salaire journalier supplémentaire égal au montant du salaire journalier de base prévu dans le contrat.

Article 3.5

Changement ou modification de la fonction

Si, après la conclusion du contrat de travail, l'employeur se propose de confier à l'acteur de complément une autre fonction que celle prévue au contrat, ce changement devra être formalisé par tout moyen écrit communiqué à l'acteur de complément avant la fin de la journée.

Article 3.6

Local figuration. – Table régie

L'employeur mettra à la disposition des acteurs de complément un lieu de convivialité où leurs effets personnels pourront être déposés en toute sécurité sauf impossibilité technique, qui devra alors être signalée expressément. Une table régie ouverte aux acteurs de complément sera mise en place sur le lieu de travail.

Article 3.7

Indemnisation pour costumes et accessoires, essayages

Lorsqu'il est demandé à l'acteur de complément de fournir lui-même un costume spécifique ou un accessoire de jeu, une indemnité, constitutive de frais professionnels, est versée. Le montant minimum de cette indemnité est fixé en annexe III.2.B.

Tout costume ou accessoire de jeu fourni par l'acteur de complément, s'il est devenu inutilisable à l'issue d'une journée de travail, lui sera remboursé ou remis en état par la production sur justificatif.

Tout acteur de complément ayant répondu à une convocation de la production pour un essayage percevra une indemnité prévue en annexe III.2.B. S'il doit y avoir plusieurs séances d'essayage, il sera dû autant d'indemnités que de séances d'essayage effectuées.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Article 4.1

Organisation quotidienne du travail

4.1.1. Durée quotidienne du travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-34 du code du travail, la durée quotidienne du travail effectif ne peut excéder 10 heures.

Toutefois les spécificités de l'organisation du travail inhérentes à la production cinématographique nécessitent certains aménagements de cette durée. Ainsi, la durée maximale quotidienne du travail effectif pourra être portée à 12 heures dans les situations suivantes :

- terminaison d'une séquence en cours ;
- nécessité de combler un retard dû à un imprévu exceptionnel ;
- disponibilité limitée de personnes, de matériels ou de décors ;
- temps exceptionnel de préparation et/ou de mise en place de l'équipe artistique.

4.1.2. Amplitude et repos quotidien

4.1.2.1. L'amplitude journalière de l'acteur de complément comprend :

- à titre exceptionnel, pour les tournages en décors naturels nécessitant 50 acteurs de complément ou plus, un temps d'émargement pouvant aller jusqu'à 30 minutes maximum à partir de l'heure de la convocation ne sera pas décompté comme temps de travail effectif mais sera pris en compte dans l'amplitude quotidienne ;
- le cas échéant, le temps de maquillage, d'habillage, de coiffure, de démaquillage et de déshabillage, qui n'est pas constitutif de temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes par jour,

- est indemnisé conformément au barème figurant en annexe ; au-delà de 30 minutes, ce temps est intégré dans le décompte du temps de travail effectif et rémunéré comme tel ;
- l'arrêt pour les repas et les pauses, non constitutif de temps de travail effectif ;
- les heures de travail effectif.

L'amplitude journalière, hors temps d'émargement, ne devra pas excéder 12 heures.

Elle pourra être toutefois portée à 13 heures dans les cas visés à l'alinéa 2 de l'article 4.1.1 ci-dessus. De même, 12 heures de repos au minimum (ou 11 heures lorsque l'amplitude est de 13 heures) devront s'écouler entre la fin de la journée de travail de la veille et la reprise du travail du lendemain lorsque l'acteur de complément est engagé sur au moins deux journées consécutives.

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de production cinématographique et publicitaire, en particulier la nécessité d'assurer la continuité de l'activité pendant le temps de tournage, le repos quotidien pourra être réduit, sans pouvoir être inférieur à 9 heures, lorsque l'acteur de complément enchaîne un travail de nuit et une reprise du travail le matin suivant ce travail de nuit.

Dans le cas exceptionnel où les 11 heures de repos entre la fin d'une journée de travail et la reprise du travail le lendemain ne peuvent être entièrement effectuées, les heures manquant à ce temps de repos quotidien feront l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente. En cas de nécessité, ce repos compensateur pourra être remplacé par une majoration spécifique qui ne pourra être inférieure à 25 % du salaire horaire de base pour chaque heure concernée (indemnité pour « heures anticipées »).

Il en est de même pour la durée de repos hebdomadaire entre le dernier jour de la semaine de travail et le début de la semaine suivante si l'acteur de complément est engagé sur plus d'une semaine.

4.1.3. Pauses

Pause repas :

Les salariés bénéficient d'une pause repas de 1 heure en principe, sauf en cas de journée continue ou en raison de conditions de saison ou de lumière. Elle est aménagée dans la période comprise entre 11 heures et 14 h 30 pour ce qui concerne le déjeuner et entre 19 heures et 21 h 30 pour ce qui concerne le dîner.

Autres pauses :

Une période de pause d'une durée minimum de 20 minutes doit être organisée au plus tard après 5 à 6 heures de travail.

Les temps de pause et de repas ne sont pas du temps de travail effectif.

Conformément à l'article L. 3162-3 du code du travail, une pause d'au moins 30 minutes doit être accordée aux mineurs après 4 h 30 de travail, par dérogation à l'article L. 3121-33 du même code.

Une pause spécifique d'une durée minimum de 15 minutes devra être organisée toutes les 3 heures pour les catégories de personnels suivants :

- femmes enceintes ;
- travailleurs handicapés.

4.1.4. Journée continue

La journée continue est une journée de travail au sein de laquelle se situe une période de travail effectif continue sans pause repas d'une durée de :

- 7 h 40 auxquelles s'ajoute une pause collective d'une durée de 20 minutes qui devra être organisée après 5 à 6 heures de travail ;
- 7 h 30 en cas de pauses prises individuellement par les salariés. Cette période doit être rémunérée sur la base de 8 heures de travail.

Si le travail se poursuit à l'issue de cette période, une pause casse-croûte devra être organisée.
La journée continue est indiquée sur la feuille de service de la veille au plus tard.
Elle commence ou se termine par un repas pris en charge par l'employeur, conformément à l'article 5.1 du présent sous-titre.

Article 4.2

Organisation hebdomadaire du travail (engagements à la semaine)

4.2.1. Organisation de la semaine de tournage

Le tournage s'organise normalement sur 5 jours au cours d'une semaine civile. Il peut être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile dans les conditions précisées ci-après.

4.2.1.1. Tournage en région (hors Ile-de-France) et à l'étranger

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

Les acteurs de complément pourront travailler 6 jours au cours de la même semaine civile, dans la limite de :

- 3 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage en région ;
- 6 semaines consécutives de 6 jours travaillés en cas de tournage à l'étranger.

La 4^e semaine en cas de tournage en région, ou la 7^e semaine en cas de tournage à l'étranger, devra obligatoirement comprendre 2 jours de repos consécutifs comprenant le dimanche (sauf en cas d'impossibilité de recourir au repos le dimanche en application de l'article 3.1.2 du présent titre I^{er}, auquel cas le repos hebdomadaire sera donné un autre jour).

Le personnel en situation de voyage reste logé et défrayé sur place ou, dans la mesure du possible et en accord avec la production, bénéficie, pour les tournages en France métropolitaine, de la prise en charge d'un billet de transport aller et retour leur permettant de regagner leur domicile durant le week-end.

4.2.1.2. Tournage en Ile-de-France

Le tournage pourra être organisé sur 6 jours au cours d'une semaine civile.

En tel cas, une journée de repos devra être obligatoirement donnée le lundi ou le vendredi de la semaine suivante. Dans le cas exceptionnel où ce repos ne pourra être pris (exemple : dernière semaine de tournage), une majoration spécifique de 50 % du salaire horaire de base, qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent sous-titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6^e jour.

En outre, en cas de recours à la semaine de 6 jours, une majoration spécifique de 50 % du salaire horaire de base, qui exclut l'application des autres majorations relatives à la durée hebdomadaire de travail fixées dans le présent sous-titre, sera appliquée pour chaque heure travaillée le 6^e jour, à l'exception d'une fois par tournage.

4.2.2. Repos hebdomadaire

Outre la dérogation prévue ci-dessus au principe des 2 jours de repos consécutifs en cas de semaine de travail de 6 jours, il pourra également être dérogé à ce principe pour les acteurs de complément n'ayant pas effectué 5 jours de travail consécutifs dans la même semaine.

Article 4.3

Organisation des horaires de travail

4.3.1. Plan de travail

Le plan de travail prévisionnel pour le tournage est établi en conformité avec les règles exposées ci-dessus.

Il doit notamment contenir les indications prévisionnelles relatives aux horaires de travail.

4.3.2. Feuille de service

La feuille de service est affichée quotidiennement à un endroit visible et accessible par tous les acteurs de complément.

L'employeur remettra à l'acteur de complément qui assure la fonction de doublure à la fin de sa journée de travail la feuille de service organisant l'emploi du temps pour la journée de travail du lendemain.

Chaque feuille de service indique l'heure de début de la journée de travail pour l'acteur de complément.

4.3.3. Feuille d'émargement

L'employeur fera signer une feuille d'émargement par chaque acteur de complément, au début et à la fin de sa journée de travail, et mentionnant son heure d'arrivée et son heure de départ.

La fin de la journée de travail se définit comme l'heure à laquelle l'acteur de complément, après déshabillage éventuel, signe la feuille d'émargement une fois qu'y est inscrite l'heure précise de son départ.

Article 4.4

Salaire

4.4.1. Engagement à la journée

Le salaire minimum journalier prévu en annexe comprend la rémunération de 8 heures de travail effectif.

Les heures effectuées au-delà de la 8^e heure de travail effectif de l'acteur de complément dans la même journée bénéficient des majorations spécifiques suivantes :

- majoration de 25 % du salaire horaire de base pour les 9^e et 10^e heures de travail ;
- majoration de 50 % du salaire horaire de base pour les 11^e et 12^e heures de travail.

Dans l'hypothèse où le cumul de plusieurs jours de travail par un acteur de complément engagé par un même employeur au cours d'une même semaine civile entraîne un dépassement de la durée légale hebdomadaire de travail de 35 heures, l'acteur de complément percevra en plus de ses salaires journaliers un complément de rémunération pour chaque heure supplémentaire de 25 % du salaire horaire de base, en lieu et place des majorations prévues à l'alinéa précédent.

4.4.2. Engagement à la semaine

Le salaire minimum hebdomadaire prévu en annexe comprend la rémunération de :

- 40 heures de travail effectif pour une semaine de 5 jours, dont 5 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base ;
- 48 heures de travail effectif pour une semaine de 6 jours, dont 13 heures supplémentaires au regard de la durée légale de travail hebdomadaire de 35 heures majorées à 25 % du salaire horaire de base.

Les heures de travail effectif effectuées au-delà du temps de travail effectif couvert par la rémunération ci-dessus sont rémunérées aux taux suivants :

- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 5 jours :
 - 125 % du salaire horaire de base jusqu'à la 48^e heure de travail effectif ;
 - 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49^e heure de travail effectif ;
- pour un engagement sur une base hebdomadaire de 6 jours :
 - 150 % du salaire horaire de base à partir de la 49^e heure de travail effectif.

CHAPITRE V

DÉFRAIEMENTS ET VOYAGES

Article 5.1

Frais de nourriture

En période de tournage, lorsque l'acteur de complément regagne chaque soir son domicile, l'employeur prend à sa charge la restauration de l'acteur de complément en optant pour l'une des formules suivantes :

- fourniture directe du repas ;
- indemnité forfaitaire dont le montant est fixé en annexe ;
- remboursement de frais réels engagés sur justificatifs ;
- attribution de titres-restaurant dont la prise en charge par l'employeur est d'au moins 50 % de la valeur des titres. La valeur minimum du titre-restaurant est fixée en annexe.

Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur et servi chaud, sauf impossibilité. Par ailleurs, dans toute la mesure du possible, les acteurs de complément bénéficieront des mêmes prestations de repas que les autres membres des équipes de tournage.

En dehors du cas de la journée continue, les repas ne pourront en aucun cas être remplacés par des casse-croûte pris sur place.

Lorsque la journée de travail débute avant 7 heures du matin, une indemnité de casse-croûte sera versée à l'acteur de complément si le casse-croûte n'est pas fourni par le producteur. Le montant de l'indemnité de casse-croûte est fixé en annexe.

L'employeur prend à sa charge dans les conditions précitées le repas qui précède la journée de travail continue.

Par ailleurs, pour les tournages en extérieurs, de jour ou de nuit et quel que soit le lieu, il sera mis à disposition des acteurs de complément des boissons chaudes ou froides à la charge de l'employeur.

Article 5.2

Voyages

5.2.1. Conditions de voyage

Les déplacements des acteurs de complément s'effectuent dans les conditions suivantes, sauf impossibilité matérielle :

- voyages ferroviaires : en 2^e classe ;
- voyages aériens : en classe économique ;
- voyages routiers : ils s'effectuent dans des véhicules de transport collectif ou individuels ;
- voyages maritimes : en 2^e classe.

5.2.2. Indemnisation des heures de voyage en dehors des jours de travail

Le temps de voyage effectué en dehors des jours de travail n'est pas du temps de travail effectif mais fait l'objet d'une indemnisation prévue au contrat d'engagement, qui ne peut être inférieure au montant indiqué en annexe III.2.B.

Cette indemnisation n'est pas due lorsque le voyage est effectué entre 19 heures et 7 heures.

Les heures de voyage effectuées les jours de travail sont rémunérées dans le cadre du salaire versé au titre du travail effectué ces jours-là.

Article 5.3

Obligation de logement sur place

Pour tout lieu de travail établi à une distance supérieure à 50 kilomètres du lieu de référence tel que défini ci-après et lorsque les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 3 heures aller et retour, l'employeur doit organiser et prendre en charge le logement et la restauration sur place de l'acteur de complément lorsque celui-ci a travaillé une journée complète.

Le lieu de référence correspond :

- à la porte de Paris la plus proche du lieu de travail lorsque celui-ci se trouve en Ile-de-France mais en dehors de Paris ;
- au lieu d'hébergement de la production lorsque le lieu de travail se trouve en région ou à l'étranger mais en dehors de la commune du lieu d'hébergement de la production.

L'acteur de complément qui prendrait la décision de ne pas loger sur place le ferait sous son entière responsabilité et ne pourrait pas bénéficier des dispositions de la présente convention collective en matière de déplacement.

Article 5.4

Trajet individuel

Pour les salariés utilisant les transports en commun, leurs frais seront remboursés dans des conditions préalablement définies avec la production.

En cas d'utilisation du véhicule personnel en accord avec la production, il sera appliqué le barème fiscal 4 CV (voitures) ou 1 à 2 CV (moto) des indemnités kilométriques aux trajets aller-retour, avec une franchise de 10 km par trajet.

ANNEXE III.2

Annexe au sous-titre II

A. – Salaires minimaux garantis

Le présent barème est applicable à tous les films se tournant à Paris et sa banlieue contenue dans un rayon inférieur ou égal à 40 km autour de la ville ainsi qu'à Marseille, Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Nantes et leurs banlieues respectives contenues dans un rayon inférieur ou égal à 25 km autour de ces villes.

1. Figuration

Engagement à la journée (incluant une prime de contrat court) :

- salaire journalier minimum de 105 € (11,93 € × 8 heures) majoré de 10 %, soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 €.

Engagement à la semaine :

- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 492,11 € (11,93 € × 35 heures + 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 € ;
- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 611,41 € (11,93 € × 35 heures + 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 11,93 € ;

2. Silhouette muette

Engagement à la journée (incluant une prime de précarité) :

- salaire journalier minimum de 150 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 €.

Engagement à la semaine :

- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 703,31 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 € ;
- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 873,81 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 17,05 €.

3. Silhouette parlante

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

- salaire journalier minimum de 250 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 €.

Engagement à la semaine :

- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 1 171,91 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 € ;
- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 456,01 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 28,41 €.

4. Doublure

a) Doublure simple (engagement pour un seul type de doublure : lumière, cadrage, image ou texte)

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

- salaire journalier minimum de 165 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 €.

Engagement à la semaine :

- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 773,44 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 € ;
- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 960,94 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 18,75 €.

b) Doublure polyvalente (engagement pour plusieurs types de doublures)

Engagement à la journée (incluant la majoration pour courte durée) :

- salaire journalier minimum de 200 €, soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 €.

Engagement à la semaine :

- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 5 jours : 937,61 € (incluant 5 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 € ;
- salaire hebdomadaire minimum pour une semaine de 6 jours : 1 164,92 € (incluant 13 heures supplémentaires majorées de 25 %), soit un taux horaire de base conventionnel de 22,73 €.

Répétitions :

Par tranche de 4 heures en dehors des heures de travail = 38,64 €.

Par tranche de 2 × 4 heures en dehors des heures de travail = 77,28 €.

B. – Indemnités

Le présent barème est applicable à tous les films se tournant à Paris et sa banlieue contenue dans un rayon inférieur ou égal à 40 km autour de la ville, ainsi qu'à Marseille, Lyon, Bordeaux, Nice, Lille, Nantes, et leurs banlieues respectives contenues dans un rayon inférieur ou égal à 25 km autour de ces villes.

1. Indemnité pour costume spécial fourni par l'acteur de complément

Cette indemnité, constitutive de frais professionnels, concerne les figurants.

Costume spécial de type suivant :

Costume très élégant de ville, jaquette, tailleur, robe de cocktail ou de dîner ; costume de service, barman, steward, garçon de café, agent de police, costume d'époque ancienne.

Indemnité : 70 €.

Costume très spécial de type suivant :

Costume ou robe très élégant présentant une valeur professionnelle et vestimentaire de premier ordre ; costume de soirée, habit, habit de maître d'hôtel, spencer, smoking, robe du soir.

Indemnité : 95 €.

2. Indemnité pour scènes particulières

Tournage de scènes exceptionnelles de danse et chant (avec ou sans enregistrement) : 25 €.

Tournage de scènes de danses réglées par un maître de ballet (avec figures, pavanés, gavotte, menuet, quadrille, etc.) : 25 €.

Répétition de danses ou de chants et tournage des scènes correspondantes : 50 % du salaire journalier minimum garanti.

Scènes de pluie ou de natation : 15 €.

Scènes de nu, topless, striptease, cadavre, scènes d'amour simulées : 50 €.

Scènes particulièrement pénibles : 20 €.

3. Indemnités diverses

Doublure : convocation en vue d'un choix ou d'une sélection, non suivie d'effet : 20 €.

Séance d'essayage de costume organisée par la production : 25 €. Accessoires de jeu utilisés à l'image et demandés par la production :

- animaux, véhicules et moyens de transport sans permis, matériel son ou audiovisuel, accessoires professionnels : 25 € ;
- véhicules avec permis : 35 € (hors indemnisation de carburant).

Indemnisation de 30 minutes de maquillage, habillage, coiffure : 9,40 €.

Indemnité pour costumes multiples au-delà de deux tenues complètes : 10 € par tenue.

4. Restauration

Indemnité de repas : barème Urssaf.

Valeur minimum du titre-restaurant : 8,82 €.

Indemnité de casse-croûte : barème Urssaf.

5. Indemnité pour heures de voyage en dehors des jours de travail

Au-delà de 3 heures et jusqu'à 6 heures de voyage aller ou retour : 50 € pour le voyage.

Au-delà de 6 heures de voyage aller ou retour : 100 € par période de 24 heures, pour le voyage.

6. Indemnité pour heures anticipées

Indemnité pour chaque heure concernée : égale au salaire horaire de base majoré de 25 %.

7. Plafond de l'indemnité de congés payés

Triple du salaire minimum en vigueur au jour du travail effectif.

Entrée en vigueur

Conformément à l'article 32 du titre I^{er} de la convention collective nationale de la production cinématographique, les titres, avenants et annexes s'appliquent au premier jour du mois suivant la date de publication de leur arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Néanmoins, les parties conviennent de la mise en application, par anticipation, du titre III le jour suivant le dépôt de la convention collective nationale de la production cinématographique auprès du service compétent.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

API.

Syndicats de salariés :

SNTPCT ;

SFA CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FC CFTC ;

SNACCT CGT.

Accord professionnel
PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

RECTIFICATIF AU *BOH* N° 2013-25
DU 13 JUILLET 2013
NOR : ASET1350819Z

Page 49 :

Au lieu de :

Brochure n° 3191

Convention collective nationale
IDCC : 1588. – **PERSONNEL DES SOCIÉTÉS
COOPÉRATIVES D'HLM**

Lire :

Accord professionnel
PERSONNEL DES SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES D'HLM

Brochure n° 3266

Convention collective nationale
IDCC : 1671. – MAISONS D'ÉTUDIANTS

AVENANT N° 53 DU 27 JUIN 2013
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 9.2
RELATIF AUX AVANTAGES EN NATURE

NOR : ASET1350973M
IDCC : 1671

Entre :

L'UNME,

D'une part, et

La FEP CFDT ;

Le SNEPL CFTC ;

La FERC CGT ;

Le SNEPAT FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Afin d'éviter toute difficulté d'interprétation, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'article 9.2 de la convention collective.

L'article 9.2 est modifié comme suit :

« Logement. – Nourriture

Les avantages en nature logement et nourriture sont calculés selon les dispositions légales réglementaires en vigueur (Urssaf). »

Fait à Paris, le 27 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

Convention collective
IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Belfort-Montbéliard)

ACCORD DU 8 JUILLET 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2013
NOR : ASET1350961M
IDCC : 2755

Entre :

L'UIMM de Belfort-Montbéliard,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Généralités

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

2. Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires sont convenues de faire application des dispositions des articles 1.3, 1.4, 1.5 de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2013, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

3. Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,29 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

4. Application de la mesure

Les barèmes RMH applicables à compter du 1^{er} juillet 2013 font l'objet du tableau 2 joint au présent accord pour les ouvriers, les ATAM et les agents de maîtrise encadrant du personnel d'atelier, en fonction de l'horaire hebdomadaire.

5. Prime d'ancienneté

Les primes d'ancienneté sont calculées sur les rémunérations minimales hiérarchiques conformément aux dispositions de l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

6. Indemnités de panier

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juillet 2013 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de panier est fixée comme suit :

- panier de jour : 3 € ;
- panier de nuit : 5,23 €.

7. Publicité et dépôt

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 2221-2 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacun des signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Exincourt, le 8 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

TABLEAU 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2013

Base horaire : 35 heures par semaine.

(En euros.)

GRILLE DE TRANSPOSITION (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 MODIFIÉE			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Echelon	Coefficient	
16	V	3	395	30 630
15		3	365	27 611
14		2	335	25 030
13		1	305	22 260
12	IV	3	285	20 530
11		2	270	19 720
10		1	255	19 110
9	III	3	240	18 580
8		2	225	18 200
7		1	215	17 950
6	II	3	190	17 620
5		2	180	17 490
4		1	170	17 390
3	I	3	155	17 310
2		2	145	17 250
1		1	140	17 200

TABLEAU 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques applicable à compter du 1^{er} juillet 2013

Base horaire : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,29 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif et technique	AGENT de maîtrise atelier
16	V	3	395		1 695 AM7	1 695	1 814 AM7
15		3	365		1 566 AM7	1 566	1 676 AM7

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif et technique	AGENT de maîtrise atelier
14		2	335		1 438 AM6	1 438	1 538 AM6
13		1	305		1 309 AM5	1 309	1 401 AM5
12	IV	3	285	1 284 TA4	1 223 AM4	1 223	1 309 AM4
11		2	270	1 217 TA3		1 159	
10		1	255	1 149 TA2	1 094 AM3	1 094	1 171 AM3
9	III	3	240	1 082 TA1	1 030 AM2	1 030	1 102 AM2
8		2	225			966	
7		1	215	969 P3	923 AM1	923	987 AM1
6	II	3	190	856 P2		816	
5		2	180	P1		773	
4		1	170	766		730	
3	I	3	155	699 O3		665	
2		2	145	654 O2		623	
1		1	140	631 O1		601	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté
applicable à compter du 1^{er} juillet 2013**

Base horaire : 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,29 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
12		3	285	1 284	38,52	51,36	64,20	77,04	89,88	102,72	115,56	128,40	141,24	154,08	166,92	179,76	192,60
11	IV	2	270	1 217	36,51	48,68	60,85	73,02	85,19	97,36	109,53	121,70	133,87	146,04	158,21	170,38	182,55
10		1	255	1 149	34,47	45,96	57,45	68,94	80,43	91,92	103,41	114,90	126,39	137,88	149,37	160,86	172,35
9		3	240	1 082	32,46	43,28	54,10	64,92	75,74	86,56	97,38	108,20	119,02	129,84	140,66	151,48	162,30
8	III																
7		1	215	969	29,07	38,76	48,45	58,14	67,83	77,52	87,21	96,90	106,59	116,28	125,97	135,66	145,35
6		3	190	856	25,68	34,24	42,80	51,36	59,92	68,48	77,04	85,60	94,16	102,72	111,28	119,84	128,40
5	II																
4		1	170	766	22,98	30,64	38,30	45,96	53,62	61,28	68,94	76,60	84,26	91,92	99,58	107,24	114,90
3		3	155	699	20,97	27,96	34,95	41,94	48,93	55,92	62,91	69,90	76,89	83,88	90,87	97,86	104,85
2	I	2	145	654	19,62	26,16	32,70	39,24	45,78	52,32	58,86	65,40	71,94	78,48	85,02	91,56	98,10
1		1	140	631	18,93	25,24	31,55	37,86	44,17	50,48	56,79	63,10	69,41	75,72	82,03	88,34	94,65

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
16	V	3	395	1 695	50,85	67,80	84,75	101,70	118,65	135,60	152,55	169,50	186,45	203,40	220,35	237,30	254,25
15		3	365	1 566	46,98	62,64	78,30	93,96	109,62	125,28	140,94	156,60	172,26	187,92	203,58	219,24	234,90
14		2	335	1 438	43,14	57,52	71,90	86,28	100,66	115,04	129,42	143,80	158,18	172,56	186,94	201,32	215,70
13		1	305	1 309	39,27	52,36	65,45	78,54	91,63	104,72	117,81	130,90	143,99	157,08	170,17	183,26	196,35
12	IV	3	285	1 223	36,69	48,92	61,15	73,38	85,61	97,84	110,07	122,30	134,53	146,76	158,99	171,22	183,45
11		2	270	1 159	34,77	46,36	57,95	69,54	81,13	92,72	104,31	115,90	127,49	139,08	150,67	162,26	173,85
10		1	255	1 094	32,82	43,76	54,70	65,64	76,58	87,52	98,46	109,40	120,34	131,28	142,22	153,16	164,10
9	III	3	240	1 030	30,90	41,20	51,50	61,80	72,10	82,40	92,70	103,00	113,30	123,60	133,90	144,20	154,50
8		2	225	966	28,98	38,64	48,30	57,96	67,62	77,28	86,94	96,60	106,26	115,92	125,58	135,24	144,90
7		1	215	923	27,69	36,92	46,15	55,38	64,61	73,84	83,07	92,30	101,53	110,76	119,99	129,22	138,45
6	II	3	190	816	24,48	32,64	40,80	48,96	57,12	65,28	73,44	81,60	89,76	97,92	106,08	114,24	122,40
5		2	180	773	23,19	30,92	38,65	46,38	54,11	61,84	69,57	77,30	85,03	92,76	100,49	108,22	115,95
4		1	170	730	21,90	29,20	36,50	43,80	51,10	58,40	65,70	73,00	80,30	87,60	94,90	102,20	109,50
3	I	3	155	665	19,95	26,60	33,25	39,90	46,55	53,20	59,85	66,50	73,15	79,80	86,45	93,10	99,75
2		2	145	623	18,69	24,92	31,15	37,38	43,61	49,84	56,07	62,30	68,53	74,76	80,99	87,22	93,45
1		1	140	601	18,03	24,04	30,05	36,06	42,07	48,08	54,09	60,10	66,11	72,12	78,13	84,14	90,15

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

GRILLE de transposition (Accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
				RMH												
16		3	395	1 814	72,56	90,70	108,84	126,98	145,12	163,26	181,40	199,54	217,68	235,82	253,96	272,10
15	V	3	365	1 676	67,04	83,80	100,56	117,32	134,08	150,84	167,60	184,36	201,12	217,88	234,64	251,40
14		2	335	1 538	61,52	76,90	92,28	107,66	123,04	138,42	153,80	169,18	184,56	199,94	215,32	230,70
13		1	305	1 401	56,04	70,05	84,06	98,07	112,08	126,09	140,10	154,11	168,12	182,13	196,14	210,15
12	IV	3	285	1 309	52,36	65,45	78,54	91,63	104,72	117,81	130,90	143,99	157,08	170,17	183,26	196,35
11																
10		1	255	1 171	46,84	58,55	70,26	81,97	93,68	105,39	117,10	128,81	140,52	152,23	163,94	175,65
9	III	3	240	1 102	44,08	55,10	66,12	77,14	88,16	99,18	110,20	121,22	132,24	143,26	154,28	165,30
8																
7		1	215	987	39,48	49,35	59,22	69,09	78,96	88,83	98,70	108,57	118,44	128,31	138,18	148,05

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 45 DU 19 JUILLET 2013
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350976M

IDCC : 860

Entre :

L'UIMM du Finistère,

D'une part, et

La CFDT ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuel (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2013 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Article 3

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 4 mois à compter de la signature du présent avenant, à la condition que l'évolution de l'inflation sur 1 an, telle que constatée par l'indice INSEE Ensemble (OOD), soit supérieure à 0,9 % constatée au 31 octobre 2013.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 19 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour 2013

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2013
I	1	140	17 460
	2	145	17 480
	3	155	17 520
II	1	170	17 820
	2	180	17 990
	3	190	18 470
III	1	215	18 690
	2	225	18 800
	3	240	19 440
IV	1	255	20 200
	2	270	21 270
	3	285	22 170
V	1	305	23 230
	2	335	25 410
	3	365	27 760
		395	30 090

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Finistère)
(9 avril 1976)

(Bulletin officiel n° 1994-6 bis)
(Etendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 46 DU 19 JUILLET 2013
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350978M
IDCC : 860

Entre :

L'UIMM du Finistère,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} juillet 2013 pour la rémunération due au titre du mois juillet, la valeur du point, base 151,67 heures, servant à déterminer la grille des rémunérations minimales hiérarchiques pour une durée du travail de 35 heures de travail effectif par semaine est fixée à 4,35 €.

Article 2

A la date de prise d'effet du présent accord, le barème reproduit ci-après devra être adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié et, le cas échéant, devra supporter les majorations pour heures supplémentaires.

Article 3

Les conditions d'application des rémunérations minimales hiérarchiques sont définies à l'article 15 *bis* de l'avenant « Mensuels » de la convention collective.

Les barèmes mensuels des rémunérations minimales hiérarchiques comprennent les majorations de 5 % pour le personnel ouvrier et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 4

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Brest, le 19 juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

Barème applicable à compter du 1^{er} juillet 2013.

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,35 €.

Ce barème tient compte des majorations de 5 % pour les ouvriers et 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, prévues par l'article 15 de la convention collective de la métallurgie du Finistère.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS	AGENTS de maîtrise d'atelier	AGENTS de maîtrise	ADMINISTRATIFS
I	1	140	639,45			609,00
	2	145	662,29			630,75
	3	155	707,96			674,25
II	1	170	776,48			739,50
	2	180				783,00
	3	190	867,83			826,50
III	1	215	982,01	1 000,72	935,25	935,25
	2	225				978,75
	3	240	1 096,20	1 117,08	1 044,00	1 044,00
IV	1	255	1 164,71	1 186,90	1 109,25	1 109,25
	2	270	1 233,23			1 174,50
	3	285	1 301,74	1 326,53	1 239,75	1 239,75
V	1	305		1 419,62	1 326,75	1 326,75
	2	335		1 559,26	1 457,25	1 457,25
	3	365		1 698,89	1 587,75	1 587,75
		395		1 838,53	1 718,25	1 718,25

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2013
RELATIF AUX ARTICLES 3 ET 5 DES CLAUSES GÉNÉRALES
ET À L'ANNEXE VI DE L'AVENANT « MENSUELS »**

NOR : ASET1350983M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CFTC métaux de la Moselle ;

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métallurgie de la Lorraine ;

La CFDT métallurgie de la Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification des articles 3 et 5 des clauses générales de la convention collective
pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle*

1. Au premier paragraphe de l'article 3 des clauses générales, les termes « du livre III du code du travail » sont supprimés et remplacés par « de la deuxième partie du code du travail ».

2. Le dernier paragraphe de l'article 3 des clauses générales, à savoir « En outre, la référence au livre III du code du travail qui figure au 1^{er} paragraphe de cet article 3 est remplacée par une référence au livre IV du code du travail », est supprimé.

3. Au premier paragraphe de l'article 5 des clauses générales, les termes « L. 132-27 du code du travail » sont supprimés et remplacés par « L. 2242-1 du code du travail ».

4. Au dernier paragraphe de l'article 5 des clauses générales, les termes « le livre IV du code du travail » sont supprimés et remplacés par « la deuxième partie du code du travail ».

Article 2

Modification de l'annexe VI de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Au troisième paragraphe de l'annexe VI de l'avenant « Mensuels », les termes « par celle du 21 octobre 1986 » sont supprimés.

Article 3

Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt.

Article 4

Dépôt

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 1^{er} juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)

(Etendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2013
RELATIF À LA PÉRIODE D'ESSAI
ET À L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1350984M
IDCC : 714

Entre :

L'UIMM de la Moselle,

D'une part, et

La CFTC métaux de la Moselle ;

La CGT-FO métaux de la Moselle ;

La CGT métaux de la Moselle ;

La CFE-CGC métaux de la Lorraine ;

La CFDT de la Moselle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle sont supprimées et remplacées par :

« Article 6

Période d'essai

1. Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

2. Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

3. Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe, ni ne doit être établi, entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- la durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée est fixée conformément à la loi ;
- la durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1243-11, alinéa 3, du code du travail, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

En application de l'article L. 1251-38, alinéa 2, du code du travail, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

En application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié, appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des 6 mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

4. Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, d'un commun accord entre les parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

En application de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci, sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

5. Cessation de la période d'essai

En application de l'article L. 1221-25 du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

a) Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins 1 semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins 2 semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de 2 semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance de 1 mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

b) Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins 8 jours.

6. Portée de l'article 6

Les dispositions du présent article 6 ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail. »

Article 2

Les dispositions du point 4 de l'article 36 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle sont supprimées et remplacées par :

« 4. Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 1 an < 2 ans	0,4
≥ 2 ans < 3 ans	0,6
≥ 3 ans < 4 ans	0,8
≥ 4 ans < 5 ans	1,0
≥ 5 ans < 6 ans	1,2
≥ 6 ans < 7 ans	1,4
≥ 7 ans < 8 ans	1,6
≥ 8 ans < 9 ans	1,8
≥ 9 ans < 10 ans	2,0
≥ 10 ans < 11 ans	2,2
≥ 11 ans < 12 ans	2,7
≥ 12 ans < 13 ans	3,0
≥ 13 ans < 14 ans	3,4
≥ 14 ans < 15 ans	3,7
≥ 15 ans < 16 ans	4,0
≥ 16 ans < 17 ans	4,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 17 ans < 18 ans	4,7
≥ 18 ans < 19 ans	5,0
≥ 19 ans < 20 ans	5,4
≥ 20 ans < 21 ans	5,7
≥ 21 ans < 22 ans	6,0
≥ 22 ans < 23 ans	6,4
≥ 23 ans < 24 ans	6,7
≥ 24 ans < 25 ans	7,0
≥ 25 ans < 26 ans	7,4
≥ 26 ans < 27 ans	7,7
≥ 27 ans < 28 ans	8,0
≥ 28 ans < 29 ans	8,4
≥ 29 ans < 30 ans	8,7
≥ 30 ans < 31 ans	9,0
≥ 31 ans < 32 ans	9,4
≥ 32 ans < 33 ans	9,7
≥ 33 ans < 34 ans	10,0
≥ 34 ans < 35 ans	10,4
≥ 35 ans < 36 ans	10,7
≥ 36 ans < 37 ans	11,0
≥ 37 ans < 38 ans	11,4
≥ 38 ans < 39 ans	11,7
≥ 39 ans < 40 ans	12,0
≥ 40 ans < 41 ans	12,4
≥ 41 ans < 42 ans	12,7
≥ 42 ans < 43 ans	13,0
≥ 43 ans < 44 ans	13,4
≥ 44 ans < 45 ans	13,7
≥ 45 ans < 46 ans	14,0
≥ 46 ans < 47 ans	14,4
≥ 47 ans < 48 ans	14,7
≥ 48 ans < 49 ans	15,0
≥ 49 ans < 50 ans	15,4
≥ 50 ans < 51 ans	15,7
≥ 51 ans < 52 ans	16,0
≥ 52 ans < 53 ans	16,4

ANCIENNETÉ du salarié	MONTANT DE L'INDEMNITÉ (en nombre de mois du salaire de référence)
≥ 53 ans < 54 ans	16,7
≥ 54 ans < 55 ans	17,0

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à 1 an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour bénéficier de l'indemnité de licenciement, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté :

- en application de l'article L. 1243-11, alinéa 2, du code du travail, la durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- en application de l'article L. 1244-2, alinéa 3, du code du travail, la durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- en application de l'article L. 1251-38, alinéa 1, du code du travail, la durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- en application de l'article L. 1251-39, alinéa 2, du code du travail, la durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5 de mois et par 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans), la valeur de 11/12 de 1/5 de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12 de 2/15 de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des 12 derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération correspond à tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. Par voie de conséquence, il est rappelé que sont exclues de l'assiette de cette indemnité les sommes issues de la participation, de l'intéressement, de l'épargne

retraite ou encore de l'abondement ainsi que celles issues de dispositifs collectifs d'origine légale. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des 12 mois, il est retenu, au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus, telles que les indemnités de maladie, éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 portant modernisation du marché du travail ont entendu que le montant de l'indemnité de licenciement soit identique quel que soit le motif, économique ou personnel, du licenciement. En conséquence, la majoration de 20 % prévue par l'article 37 de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi n'est pas applicable à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus.

Les dispositions du présent article 36, point 4, ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, sauf pour les clauses conclues entre le 25 juin 2008 et le 21 juin 2010, relatives à l'indemnité de licenciement, figurant dans les conventions et accords collectifs. »

Article 3

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de son dépôt. Toutefois, l'article 1^{er} sur la période d'essai ne s'appliquera qu'à partir de la date d'entrée en vigueur de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 4

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Metz, le 1^{er} juillet 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 41 DU 18 JUIN 2013

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1350985M

IDCC : 1930

PRÉAMBULE

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés ont fait un bilan du régime de prévoyance des salariés de la convention collective nationale de la meunerie et au vu des comptes de résultats ont souhaité revoir les taux de cotisations du régime conventionnel de prévoyance.

Le présent avenant modifie l'article 63.1 « Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance » et l'article 63.12 « Cotisations ».

Article 1^{er}

Bénéficiaires des garanties du régime de prévoyance

A compter de la date d'effet du présent avenant, l'article 63.1 « Bénéficiaires du régime de prévoyance » sera modifié comme suit :

L'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective bénéficie des garanties du régime de prévoyance.

Article 2

Cotisations

L'article 63.12 « Cotisations » est modifié dans les conditions suivantes :

« Les taux de cotisation des garanties, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont fixés à :

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR
Garanties de ressources	0,50 %	–	0,50 %
Incapacité de travail	0,14 % tranches A et B	0,14 %	–
Invalidité	0,15 % tranches A et B	0,02 %	0,13 %
Reprise d'encours invalidité (**)	0,03 % tranches A et B	0,01 %	0,02 %
Décès / IPT	0,33 % tranches A et B	0,05 %	0,28 %

GARANTIE	TAUX DE COTISATION	PART SALARIÉ	PART EMPLOYEUR
Rente éducation	0,09 % tranches A et B (***)	0,01 %	0,08 %
Rente handicap	0,02 % tranches A et B	0,01 %	0,01 %
Total	1, 26 % (*)	0,24 %	1,02 %

(*) Le taux maximum pratiqué sur les tranches A et B en application de la présente convention collective (mais nonobstant les obligations nées d'autres conventions ou accords dont, notamment, la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947) est de 1,26 %. Ce taux est diminué de 0,03 % à raison et dans les limites du taux d'appel pratiqué pour la garantie rente éducation.

Les cotisations au présent régime assises sur les rémunérations perçues au-delà de la tranche B de rémunération sont limitées à 0,50 %.

(**) La prise en charge des risques en cours est financée par une cotisation sur 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant n° 33 du 17 mai 2011 et fait l'objet d'un compte spécifique.

(***) Pour la garantie « rente éducation » un taux d'appel est appliqué sur 3 ans à compter de la date d'effet de l'avenant portant la cotisation sur cette période à 0,06 % tranches A et B (répartition de la cotisation à 0,01 % pour le salarié et 0,05 % pour l'employeur), sous réserve que pendant cette même période des modifications de lois ou de règlements servant de base aux prestations garanties ne remettent pas en cause l'équilibre technique du présent régime.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Demande d'extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant auprès de la direction générale du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

ANMF ;
SRF ;
CFSI ;
SNIA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC ;
FGA CFDT.

Brochure n° 3104

Convention collective nationale

IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 3 JUILLET 2013
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1350986M

IDCC : 176

PRÉAMBULE

Le contrat de génération est un engagement du gouvernement pris avec les partenaires sociaux lors de la conférence sociale de juillet 2012 avec comme objectif principal l'amélioration du taux d'emploi des jeunes et des seniors et la transmission des savoirs et des compétences.

Ambitieux et porté par un accord interprofessionnel unanime, le contrat de génération ouvre un vaste mouvement de négociation et de mobilisation dans les entreprises de toutes tailles pour répondre au plus décisif des enjeux : l'entrée des jeunes dans la vie active, la place que leur font nos entreprises, le maintien des seniors dans l'emploi, l'appel à tous les talents de tous les âges, la transmission des compétences clés.

Ce dispositif permet aux entreprises de moins de 300 salariés de bénéficier d'une aide financière de l'Etat de 4 000 € par an, pendant 3 ans, dès lors qu'elles embauchent en CDI un jeune tout en maintenant dans l'emploi un salarié senior. L'aide est conditionnée à défaut d'accord d'entreprise ou de plan d'action à un accord de branche sur le contrat de génération.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux ont entamé des négociations pour mettre en place le contrat de génération dans la branche.

Cet accord s'articule autour de trois volets.

Tout d'abord, il prévoit des mesures et des moyens destinés à contribuer à l'orientation professionnelle des jeunes et à l'amélioration de leur insertion professionnelle et de leur taux d'emploi. En 2011, 2,5 % des salariés des entreprises du médicament avaient moins de 26 ans, et ils représentaient 19,2 % des recrutements de la branche. Le recours aux contrats en alternance reste relativement limité par rapport à d'autres secteurs, les entreprises du médicament ayant une tradition d'accueil de stagiaires.

Par ailleurs, dans un secteur avec une moyenne d'âge de 42 ans en 2011, cet accord vise à inciter les entreprises du médicament à adopter une gestion active des âges dans leur politique de ressources humaines notamment en ce qui concerne les seniors. Il est un relais au précédent accord du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors pour lequel la totalité des objectifs et des actions avait été réalisée sur 3 ans.

Enfin, à travers la coopération intergénérationnelle, les partenaires sociaux encouragent par cet accord l'insertion professionnelle et la professionnalisation des jeunes, la formation pour tous, ainsi que le maintien et le transfert des compétences des salariés expérimentés vers les plus jeunes qui sont autant de moyens destinés à répondre aux enjeux futurs du secteur.

Tout en prévoyant ces engagements, le présent accord assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière. Il contient aussi des dispositions spécifiques afin d'accompagner les PME et TPE dans la gestion active des âges.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT DE GÉNÉRATION ET OBJECTIFS

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Champ d'application des mesures de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 modifiée.

1.2. Dispositions spécifiques applicables aux entreprises de 50 à moins de 300 salariés pour l'ouverture du bénéfice de l'aide prévue aux articles L. 5121-17 et D. 5121-12 du code du travail

Les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, et qui ne sont pas couvertes par un plan d'action ou un accord collectif d'entreprise ou de groupe, peuvent se prévaloir du présent accord auprès de Pôle emploi pour le versement de l'aide prévue aux articles L. 5121-17 et D. 5121-12 du code du travail, et sous réserve que cet accord soit étendu.

Le bénéfice de l'aide est accordé pour chaque binôme de salariés, lorsqu'elles remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- embauche en CDI à temps plein (ou lorsque sa situation le justifie, et avec son accord, à temps partiel, non inférieure à 4/5), et maintien dans l'emploi, pendant la durée de l'aide, d'un jeune :
 - âgé de moins de 26 ans ;
 - ou âgé de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ;
- maintien dans l'emploi en CDI, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, d'un salarié :
 - âgé d'au moins 57 ans ;
 - ou âgé d'au moins 55 ans au moment de son embauche ;
 - ou âgé d'au moins 55 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

L'entreprise doit aussi avoir transmis son diagnostic à la DIRECCTE pour bénéficier de l'aide.

Pour l'application des objectifs et engagements prévus au présent accord, les limites d'âges définies peuvent être distinctes de celles retenues pour le bénéfice de l'aide, en fonction du diagnostic réalisé dans la branche.

Le présent accord collectif dans le cadre de son objet assure la réalisation des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois, d'égalité d'accès à l'emploi dans le cadre de la lutte contre les discriminations à l'embauche et durant le déroulement de carrière.

A cet effet, les partenaires sociaux étudieront à partir de 2014, au niveau de la branche, les actions à mettre en œuvre pour favoriser la mixité sur les métiers pour lesquels il existe un déséquilibre entre la part de femmes et d'hommes, à savoir :

Principaux métiers pour lesquels la part de femmes est plus importante :

- secrétariat/administratif (92 %) ;
- attaché de recherche clinique (77,9 %) ;
- chef de produit (73,3 %) ;
- visiteur médical (71,7 %) ;
- technicien de R&D (63,8 %) ;
- délégué pharmaceutique (60,2 %) ;
- opérateur de production et conducteur de conditionnement (57,2 %) ;
- chargé de recherche (55,5 %).

Principaux métiers pour lesquels la part d'hommes est plus importante :

- technicien de maintenance (93,8 %) ;
- directeur régional (68,4 %) ;
- technicien de production (62,5 %).

Article 2

Diagnostic de la branche

Le présent accord est élaboré sur la base d'un diagnostic préalable « contrat de génération » présenté aux partenaires sociaux de la branche et amendé réalisé à partir des données du rapport annuel sur l'emploi au 31 décembre 2011⁽¹⁾, du contrat d'étude prospective des industries de santé (synthèse de janvier 2013), du baromètre emploi annuel 2012, du bilan 2012 de l'accord collectif de branche du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors et du bilan 2012 de l'accord collectif de branche du 16 novembre 2011 sur l'emploi des jeunes. Le diagnostic de la branche figure en annexe du présent accord.

Le diagnostic comporte des éléments sur :

- la pyramide des âges ;
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;
- les prévisions de départ à la retraite ;
- les perspectives de recrutement ;
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- les métiers dans lesquels la proportion de femmes et d'hommes est déséquilibrée.

Le diagnostic de la branche révèle une baisse de la part des jeunes dans les effectifs sur les deux dernières années, et une hausse de la part des seniors :

En 2011 :

- 2,5 % des salariés des entreprises du médicament, soit 2 548 personnes sont âgées de moins de 26 ans, en baisse par rapport à 2010 (2,9 % des salariés des entreprises du médicament, soit 3 013 personnes) et 2009 (3 % des effectifs représentant 3 197 personnes) ;

(1) Les chiffres au 31 décembre 2012 ne seront disponibles qu'à la fin de l'année 2013.

- 6,10 % des effectifs, soit 6 217 personnes sont âgées de 26 à 29 ans, en baisse par rapport à 2010 (6,9 % des effectifs, soit 7 169 personnes) et 2009 (7,5 % des effectifs et 7 992 personnes) ;
- 13,40 % des effectifs, soit 13 658 personnes sont âgées de 50 à 54 ans ; en hausse par rapport à 2010 (12,6 % des effectifs, soit 13 091 personnes) et 2009 (12 % des effectifs pour 12 788 personnes) ;
- 9 % des effectifs, soit 9 173 salariés sont âgées de 55 ans et plus, en hausse par rapport à 2010 (8 % des effectifs, soit 8 312 personnes) et 2009 (8 % des effectifs pour 9 878 personnes) ;
- 1 587 contrats en alternance ont été conclus (soit 1,6 % des effectifs)⁽¹⁾.

En 2011, il y a eu 7 745 recrutements en CDI et CDD (hors alternance)⁽²⁾, dont 4 455 recrutements en CDI tous âges confondus pour l'ensemble du secteur. Parmi eux, les salariés âgés :

- de moins de 26 ans représentent :
 - 19,2 % des recrutements en CDI et CDD (1 490 personnes), en baisse par rapport à 2010 (22,9 % des recrutements, soit 1 504 personnes) et 2009 (22,3 % des recrutements, soit 2 104 personnes) ;
 - 9,4 % des recrutements en CDI, soit 419 personnes, en baisse par rapport à 2010 (11 % des recrutements, soit 373 personnes) et 2009 malgré une part en hausse dans les recrutements (9 %, soit 486 personnes) ;
- de 26 à 29 ans représentent :
 - 18,7 % des recrutements en CDI et CDD (1 451 personnes), en baisse par rapport à 2010 (20,1 % des recrutements, soit 1 320 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (18,1 % des recrutements, soit 1 402 personnes) ;
 - 14,9 % des recrutements en CDI (664 personnes), en baisse par rapport à 2010 (16,8 % des recrutements en CDI, soit 568 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (15,4 % des recrutements, soit 832 personnes) ;
- moins de 30 ans représentent :
 - 38 % des recrutements en CDI et CDD (2 941 personnes), en baisse par rapport à 2010 (43 % des recrutements, soit 2 824 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (40,4 % des recrutements, soit 3 506 personnes) ;
 - 24,3 % des recrutements en CDI (1 082 personnes), en baisse par rapport à 2010 (27,8 % des recrutements, soit 941 personnes), après une hausse entre 2010 et 2009 (24,4 % des recrutements, soit 1 318 personnes) ;
- 55 ans et plus représentent :
 - 2,5 % des recrutements en CDI et CDD (193 personnes) en hausse par rapport à 2010 (2,3 % des recrutements en CDI et CDD, soit 150 personnes) et en baisse par rapport à 2009 (3 % des recrutements, soit 283 personnes) ;
 - 2,6 % des recrutements en CDI (116 personnes), en stable en part relative par rapport à 2010 (2,6 % des recrutements en CDI, soit 90 personnes) et en baisse par rapport à 2009 (4,1 % des recrutements, soit 221 personnes).

Article 3

Tranches d'âge des jeunes et des seniors concernés par les engagements de l'accord au niveau de la branche

Les partenaires sociaux ont décidé d'élargir les bénéficiaires des actions du présent accord, au-delà des tranches d'âge pour lesquelles l'aide de l'Etat est prévue pour les contrats de génération, telles que rappelées à l'article 1.2 du présent accord.

(1) Données partielles, les entreprises ne versant pas toutes leur taxe d'apprentissage au LEEM apprentissage.

(2) A l'article 6.3.1 sur l'alternance est repris le dernier diagnostic 2012 « Contrats en alternance » présenté à la CPNEIS.

En effet, les partenaires sociaux considèrent que les engagements de la branche en faveur de l'insertion durable des jeunes, de l'emploi des salariés âgés et permettant la transmission des savoirs et des compétences doivent pouvoir bénéficier aux jeunes et aux seniors, indépendamment des conditions d'âge requises pour l'aide au contrat de génération.

Ainsi, compte tenu du diagnostic présenté aux partenaires sociaux et amendé, il a été décidé pour l'application du présent accord de considérer que les actions de branche devaient cibler :

- les jeunes âgés de moins de 30 ans, avec une priorité donnée aux moins de 26 ans et aux jeunes sans qualification ;
- les seniors âgés de 50 et plus, avec une priorité donnée aux salariés âgés de 57 ans et plus.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

Article 4

*Objectif chiffré de la branche, en matière de recrutements de jeunes
en contrat à durée indéterminée et de maintien de l'emploi des jeunes*

Dans un contexte mondial difficile et de mutation structurelle du secteur, les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des jeunes au sein des entreprises du médicament sur la durée de l'accord. Sont pris en compte pour évaluer l'évolution du taux de recrutement des jeunes les recrutements de jeunes de moins de 30 ans en CDI, avec une priorité aux jeunes âgés de moins de 26 ans.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011 ⁽¹⁾, les salariés âgés de moins de 30 ans représentent 24,3 % des recrutements en CDI, soit 1 082 personnes (contre 24,4 % en 2009, soit 1 318 personnes) et 8,6 % des effectifs, soit 8 766 personnes (contre 10,5 % en 2009, soit 11 189 personnes et 9,8 % en 2010, soit 10 182 personnes).

L'objectif est d'augmenter progressivement le taux de recrutement en CDI des moins de 30 ans d'ici à la fin 2015 ⁽²⁾ sur les 3 prochaines années civiles 2013, 2014 et 2015, pour dépasser le seuil d'un recrutement sur quatre.

En parallèle, les partenaires sociaux veilleront à ce que la part des salariés de moins de 30 ans, dans les effectifs globaux de la branche, remonte au-delà de 10 % d'ici à la fin 2015 ⁽²⁾.

L'objectif de recrutement des jeunes prévu au présent accord pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers, ou niveau de diplôme, au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction du diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 5

*Modalités d'intégration, de recrutement, de formation,
et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise*

Par ces engagements, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des mesures et des moyens qui contribuent à l'orientation professionnelle des jeunes, à l'amélioration de leur insertion professionnelle, à leur professionnalisation et au maintien de leur taux d'emploi.

Ils définissent ainsi différentes mesures afin de favoriser l'entrée dans la vie professionnelle et l'emploi des jeunes, notamment par un engagement à communiquer sur les métiers et les besoins en recrutement auprès des jeunes, et à mettre en place un parcours d'intégration et de suivi des jeunes lors de leur entrée dans l'entreprise.

(1) Rapport annuel 2012.

(2) Avec les chiffres au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dans le rapport annuel 2015.

5.1. Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche

Le diagnostic de branche fait apparaître une diminution constante de la part des jeunes dans les effectifs de la branche depuis plus de 10 ans.

Afin de redynamiser le recrutement des jeunes dans le secteur et d'attirer les jeunes talents, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à poursuivre et à renforcer la valorisation des métiers des entreprises du médicament auprès des jeunes, et à accompagner les entreprises, notamment les PME/TPE, dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes.

5.1.1. Partenariats avec le monde de l'éducation

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises, au niveau local, à promouvoir la participation des salariés à des actions de communication et d'information sur le secteur et ses métiers dans les établissements de formation afin de partager leur expérience avec des élèves et des étudiants. Dans ce cadre, les entreprises pourront également ouvrir à la visite leurs sites industriels aux élèves et aux étudiants.

5.1.2. Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes

Engagement :

Afin d'aider les jeunes à construire leur projet professionnel, les aider dans l'orientation vers une carrière dans l'industrie pharmaceutique et les informer sur les dispositifs de formation en alternance, la branche s'engage à informer les jeunes sur les métiers du secteur, avec une attention particulière pour les jeunes peu qualifiés.

Moyens :

Cette communication sur les métiers et l'alternance s'effectue notamment au travers de l'observatoire des métiers des entreprises du médicament, de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, de l'OPCA DEFI et des CFA « Métiers des industries de santé et bien-être apprentissage ». La branche diffusera ces informations sur son site internet, sous forme de brochures ou lors de salons métiers.

Une rubrique « Insertion des jeunes » sera ajoutée sur le site internet de l'institut virtuel des métiers et des formations des industries de santé, afin de mettre à disposition des jeunes des outils pour faciliter leur insertion professionnelle : guides d'aide à la rédaction d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation, conseils sur la recherche d'un emploi et sur la création/reprise d'entreprise, informations sur les enjeux du secteur et le socle de compétences de base requise dans l'industrie du médicament, valorisation de la bourse à l'emploi, vidéos-témoignages d'alternants/jeunes...

Par ailleurs, la branche participera à une opération de communication et de sensibilisation vers les entreprises sur l'emploi des jeunes, afin, notamment de favoriser l'insertion professionnelle après la formation initiale.

5.1.3. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes

La branche s'engage à accompagner les entreprises, particulièrement les PME/TPE, dans leur communication métiers et leur recrutement de jeunes par la mise à disposition d'outils sur le web, et notamment de supports types de présentation du secteur et des métiers et d'un kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise (rappel des obligations de l'entreprise et du jeune, outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, financement des contrats en alternance...).

5.2. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi

Engagement :

L'employeur informe tout salarié au moment de l'embauche, des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Une visite de l'établissement avec la présentation de l'équipe avec laquelle le nouvel embauché sera susceptible de travailler doit être organisée dans les deux premières semaines de son arrivée. L'entreprise présentera son activité, les métiers présents, les outils de travail et de communication utilisés dans l'entreprise (logiciel informatique...) et les procédures internes (hygiène, sécurité, environnement...).

Afin de poursuivre l'accompagnement du jeune au-delà de son intégration immédiate dans son milieu de travail et de lui permettre de faire un point d'étape sur son intégration, l'entreprise organise également un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Moyens :

Les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil et de l'entretien de suivi sont déterminées au niveau de chaque entreprise.

Afin d'accompagner les PME/TPE dans cette démarche, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à élaborer, dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) :

- un guide sur la préparation et la conduite de cet entretien, sur la base du guide d'entretien existant dans la branche sur l'entretien professionnel ;
- un modèle type de livret d'accueil, qui sera diffusé auprès des entreprises rappelant notamment les obligations prévues aux articles 5 et 6 à l'égard des jeunes embauchés.

5.3. Désignation d'un référent

Engagement :

Pour faciliter l'intégration du jeune embauché en CDI dans l'entreprise et l'accompagner, un salarié « référent » doit être présenté au jeune dès son arrivée. Le référent, choisi par l'employeur sur la base du volontariat, est chargé de l'accueil et de l'aide à l'intégration du jeune dans l'entreprise. Il aura notamment pour rôle de faire une présentation de l'entreprise et de son environnement, d'un organigramme, de son poste de travail et de ses collègues au jeune, et de répondre à ses questions dans les premiers mois de son arrivée dans l'entreprise.

Compte tenu de son rôle, le référent sera choisi, en priorité, parmi les personnes accessibles facilement pour le jeune en termes de poste (même service, direction ou équipe) et de proximité géographique (même bâtiment, voire même étage), sans considération du lien hiérarchique si l'organisation le permet.

Le référent, choisi sur la base du volontariat, sera destinataire des outils utiles à l'accompagnement du jeune dans son entrée dans l'entreprise et notamment d'une brochure lui explicitant son rôle d'accueil et d'une présentation de l'entreprise sur laquelle il pourra s'appuyer.

Le référent disposera du temps nécessaire pour accueillir le jeune embauché. Le temps qu'il consacra à l'intégration et au suivi du jeune sera considéré comme du temps de travail effectif et l'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Moyens :

Un document de communication présentant le rôle du référent et les modalités d'accueil et de formations éventuelles des jeunes embauchés dans l'entreprise sera élaboré dans le cadre de la CPNEIS et mis à disposition des entreprises, notamment des PME, et des référents.

5.4. Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie

Des modules types de formations pourront être proposés au niveau de la branche pour faciliter l'intégration des jeunes en fonction de leur acquis, via l'OPCA DEFI, correspondant notamment aux compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, telles que décrites à l'article 12 du présent accord.

Les partenaires sociaux rappellent que l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de la vie est notamment assuré à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation. Si le nombre d'heures le justifie, ces formations pourront également être prises en charge par l'OPCA DEFI dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Conformément aux articles L. 6326-1 du code du travail et 115 de l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009, la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle permet à un demandeur d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences ou des qualifications requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise auprès de Pôle emploi.

Les entreprises pourront recourir à ce dispositif en lien avec Pôle emploi et l'OPCA DEFI préalablement à l'embauche d'un demandeur d'emploi, en CDI, en contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois, en contrat d'apprentissage ou en CDD d'une période minimale de 12 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à utiliser ce dispositif en particulier pour les jeunes sans qualification.

Article 6

Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages

Dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux décident de mesures destinées à favoriser le développement quantitatif et qualitatif des formations en alternance et des stages.

En effet, ils considèrent que la formation professionnelle des jeunes, et leur adaptation aux emplois offerts par les entreprises, sont déterminantes pour leur insertion professionnelle, et que les entreprises ont un rôle essentiel à jouer en la matière.

Les contrats en alternance et les stages permettent aux jeunes de se familiariser avec le monde du travail et d'acquérir des compétences professionnelles opérationnelles, favorisant ainsi leur accès à un emploi.

6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires

Comme pour les jeunes embauchés, les jeunes en alternance et les stagiaires bénéficieront du parcours d'accueil dans l'entreprise tel que prévu à l'article 5.2 du présent accord. Toutefois, le rôle du référent sera assuré, dans les conditions définies par l'entreprise, par un :

- maître de stage pour les stagiaires ;
- tuteur pour les contrats de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les contrats d'apprentissage.

Moyens :

Les partenaires sociaux conviennent de valoriser les dispositions conventionnelles visées aux articles 7 et 8 sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise » dans le cadre de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences).

Le kit « alternance pour l'entreprise » contiendra des supports de présentation type des métiers, il rappellera les obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire, avec notamment une présentation du parcours d'intégration de l'alternant, des informations sur la formation des tuteurs, des

outils et relais pour l'aide au recrutement, à la formation et à l'encadrement du jeune, ainsi que le rappel des modalités de financement du stage et du contrat en alternance.

6.2. Perspectives de développement de l'alternance

Les contrats en alternance constituent un véritable passeport pour l'embauche des jeunes, et apportent une réponse adaptée aux besoins en compétences des entreprises.

Ainsi, les actions de branche doivent permettre une amélioration de la situation et de l'insertion des jeunes sur le marché du travail en favorisant le développement de l'alternance. L'engagement est de maintenir les orientations de la branche en matière d'alternance et de développer l'alternance dans le secteur, notamment par l'application des dispositions incitatives légales.

6.3. Engagement de progression des contrats en alternance

6.3.1. Diagnostic de la branche au 31 décembre 2012 dans les entreprises de 250 salariés et plus

Le diagnostic des « contrats en alternance » a été réalisé à partir des chiffres au 31 décembre 2012.

Le diagnostic de la branche, pour les entreprises de 250 salariés et plus, révèle qu'en 2012 ont été conclus :

- 767 contrats de professionnalisation en équivalent temps plein (données OPCA DEFI) ;
- 834 contrats d'apprentissage en équivalent temps plein (données LEEM apprentissage). Ce nombre est sous-estimé, les données du LEEM apprentissage étant partielles, toutes les entreprises n'utilisant pas ce collecteur.

Au total, en 2012, ont été conclu, dans ces entreprises, *a minima*, 1 601 contrats en alternance en équivalent temps plein.

6.3.2. Objectifs chiffrés de la branche de progression des contrats en alternance

Engagement :

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration de l'effectif annuel moyen de contrats en alternance au niveau des entreprises du médicament, notamment celles de 250 salariés et plus.

L'objectif est d'augmenter dans les entreprises de 250 salariés et plus, l'effectif annuel moyen de contrats en alternance tels que prévu à l'article 230 H.I du code général des impôts de 10 %, entre l'année 2012 et 2013 et passer ainsi de 1 601 salariés en contrats de professionnalisation et en contrats d'apprentissage, à 1 762 contrats en alternance.

Cet objectif s'inscrit dans l'engagement plus global pris par l'ensemble des industries de santé dans le cadre du CSIS/CSF de juillet 2013 de doubler le nombre de contrats en alternance d'ici à 5 ans.

Moyens :

Le suivi de l'année précédente et le nouvel objectif chiffré annuel de progression pour les années 2014 et suivantes feront l'objet d'une évaluation chaque année par la CPNEIS.

Les chiffres définitifs seront publiés sur le site internet du LEEM, en début d'année, pour que les entreprises puissent compléter le bordereau de la taxe d'apprentissage et étudier les possibilités d'exonération de la contribution supplémentaire à l'apprentissage prévu à l'article 230 H du code général des impôts pour celles dont :

- l'effectif est de 250 salariés et plus ;
- l'effectif annuel moyen de salariés en alternance est supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen.

Il est rappelé que la contribution supplémentaire à l'apprentissage n'est pas due si l'entreprise remplit les conditions cumulatives suivantes :

- effectif moyen de contrats en alternance supérieur ou égal à 3 % de l'effectif annuel moyen de l'entreprise ;
- progression de l'effectif annuel moyen des salariés en contrats en alternance (quel que soit le pourcentage de progression) ;
- progression d'au moins 10 %, prévue au présent accord, atteinte dans les entreprises de 250 salariés et plus.

6.3.3. Favoriser l'insertion des jeunes professionnels à l'issue de leur contrat en alternance par une mise en réseau des grandes entreprises avec les ETI ⁽¹⁾/PME/TPE

Engagement :

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mettre en place sur trois territoires une action de mise en réseau des grandes entreprises, disposant d'expertises et de moyens plus importants pour former des alternants, et des ETI, PME et TPE qui embauchent.

En effet, les ETI/PME/TPE ont des difficultés à recruter des jeunes en alternance par manque de visibilité sur leur carnet de commandes, mais également parce qu'elles ne disposent pas des moyens permettant d'accueillir des jeunes en formation sur une longue période. De leur côté, des grandes entreprises forment un nombre significatif de jeunes en alternance mais n'ont pas la possibilité de tous les recruter à l'issue de leur contrat et seraient prêtes à accueillir ces jeunes en formation et à les mettre à la disposition de leurs PME fournisseurs ou partenaires. Les PME/ETI pourraient ensuite envisager le recrutement de jeunes formés et répondant à leurs besoins en compétences et bénéficiant du « label » d'une grande entreprise.

Moyens :

Dans ce cadre, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place, dans le cadre de l'EDEC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) en cours de signature avec l'Etat, une expérimentation de projets pilotes dans trois territoires (Ile-de-France, Rhône-Alpes et Centre/Normandie) de mise en réseau des grandes entreprises avec les ETI/PME pour faciliter l'insertion des alternants et mettre en adéquation les postes vacants dans les ETI/PME avec les alternants qui sortiront chaque année (mise en place d'un rendez-vous annuel sur l'alternance et le recrutement, job-dating territoriaux, création de parcours d'intégration au sein des PME/ETI avec une période de détachement pendant quelques mois du contrat d'alternance vers la PME/ETI...).

Ces projets pilotes de maillage des besoins entre entreprises d'un bassin d'emploi seront complétés par la réalisation et la mise à disposition dans une rubrique « Insertion des jeunes » sur le site internet de l'institut des métiers et des formations des industries de santé, d'outils d'accompagnement à destination des jeunes (aide au CV, à la recherche d'un emploi, simulation d'entretien d'embauche, informations sur les enjeux du secteur, les métiers, espace dédié sur la bourse de l'emploi du LEEM) et des entreprises (kit « alternance pour l'entreprise » : supports de présentation type des métiers, rappel des obligations de l'entreprise et de l'alternant, parcours d'intégration de l'alternant, formation des tuteurs...).

6.4. Conditions de recours aux stages

Les stages en entreprise permettent aux étudiants autorisés à en bénéficier d'acquérir une expérience pratique directement en lien avec leurs études supérieures. Ils constituent une période privilégiée de transition vers la vie professionnelle, et témoignent de l'engagement des entreprises en faveur de la formation et l'emploi des jeunes.

(1) ETI : entreprise de taille intermédiaire.

Moyens :

Les partenaires sociaux conviennent de valoriser les dispositions conventionnelles visées aux articles 7 et 8 sur l'accueil du stagiaire et de l'alternant, notamment par l'élaboration d'un « kit alternance pour l'entreprise » dans le cadre de l'EDEC conformément au paragraphe « Moyens » de l'article 6.1 ci-avant.

6.4.1. Convention de stage

Les stages en entreprises font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention de stage telle que prévue aux articles L. 612-8 et suivants du code de l'éducation. Cette convention précise les engagements et responsabilités de chacune des parties.

Sont précisés notamment dans cette convention les objectifs, le projet pédagogique, le contenu du stage, et la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation, ainsi que les modalités du stage : l'organisation du temps de travail, les dates de début et de fin, la gratification et les avantages accordés au stagiaire, le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, les modalités d'encadrement du stagiaire, les conditions de délivrance d'une attestation de stage, les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, les clauses du règlement intérieur applicable au stagiaire.

6.4.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant

L'accueil de stagiaires suppose que l'entreprise dispose des moyens d'encadrement nécessaires afin de favoriser l'atteinte des objectifs du stage.

Pour cela, l'entreprise s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens de réussir sa mission ;
- appliquer les horaires de l'entreprise ou du service auquel est affecté le stagiaire ;
- désigner un responsable de stage ou une équipe tutorale dont la tâche sera :
 - de guider et conseiller l'étudiant ;
 - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
 - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
 - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
 - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
 - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
 - de le conseiller, le cas échéant, sur son projet professionnel ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées qui pourra accompagner les futurs CV du stagiaire.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à :

- réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées ;
- respecter les règles de l'entreprise ainsi que ses codes et sa culture ;
- effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage ;
- respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise ;
- rédiger, lorsqu'il est exigé, le rapport ou le mémoire dans les délais prévus. Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu (si le contenu le nécessite, le mémoire pourra, à la demande de l'entreprise, rester confidentiel).

L'entreprise et l'établissement d'enseignement veilleront à échanger les informations nécessaires avant, pendant et après le stage. Ils respecteront par ailleurs les règles réciproques de confidentialité et de déontologie.

Moyens :

Les partenaires sociaux conviennent de communiquer sur la charte des stages « Etudiants en entreprise » du 26 avril 2006, établie au niveau interprofessionnel, sur les sites internet du LEEM et de l'institut des métiers et des formations des industries de santé www.imfis.fr dans l'onglet « Insertion des jeunes ».

6.4.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste

Ces stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise. A ce titre, il est rappelé que, conformément à l'article L. 612-10 du code de l'éducation, le recours à un nouveau stagiaire pour un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal à 1/3 de la durée du stage précédent (sauf rupture avant le terme imputable au stagiaire).

6.4.4. Durée maximum

Un même stagiaire ne peut effectuer dans la même entreprise un ou plusieurs stages dont la durée excède 6 mois par année d'enseignement. Dans les conditions prévues à l'article L. 612-9 du code de l'éducation, deux dérogations sont admises dans des conditions définies par décret :

- l'une pour le stagiaire interrompant momentanément sa formation pour exercer des activités visant exclusivement l'acquisition de compétences en lien avec cette formation ;
- l'autre pour le stage prévu dans le cadre d'un cursus pluriannuel de l'enseignement supérieur.

6.4.5. Gratification du stagiaire et avantages

Engagement :

Conformément à l'article 22.6 des clauses générales de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique (CCNIP), la gratification minimum est égale à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale × 151,67 heures pour un temps complet. Toutefois, l'entreprise pourra étudier la valorisation de cette gratification en fonction du niveau du stage. Il est rappelé que cette gratification est versée lorsque la durée du stage est supérieure à 1 mois.

Réduction de la période d'essai en cas d'embauche dans les 3 mois à l'issue d'un stage et prise en compte de l'ancienneté.

Il est rappelé le second alinéa de l'article 31.4 c des clauses générales de la CCNIP, qui prévoit que :

- en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables. Lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai, conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail ;
- lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, au sens de l'article L. 612-11 du code de l'éducation, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

Article 7

Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes

Lors de son entrée dans l'entreprise, le jeune sera informé, en fonction de sa situation, des moyens existant dans l'entreprise tels que :

- l'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ;

- la possibilité d’une prise en charge des frais de garde d’enfant ;
- la possibilité d’une prise en charge de frais (y compris de transport et/ou de restauration) des salariés en contrats de professionnalisation ou en contrats d’apprentissage ;
- les aides d’accès au logement ;
- la possibilité d’adhérer au régime maladie-chirurgie-maternité pour les stagiaires et les apprentis.

7.1. Accès aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise

Le stagiaire et les salariés en contrats d’alternance accèdent aux activités sociales et culturelles du comité d’entreprise dans les mêmes conditions que les salariés, en application de l’article L. 612-12 du code de l’éducation.

7.2. Prise en charge des frais de garde d’enfant

Tel un titre restaurant, le CESU « préfinancé » est un moyen de paiement acheté par l’entreprise ou le comité d’entreprise sur son budget des activités sociales et culturelles. Il est remis au bénéficiaire pour un montant inférieur à sa valeur nominale. Le chèque CESU permet notamment de financer une assistante maternelle, une garde d’enfant à domicile, ou encore la garderie périscolaire des enfants en maternelle ou en école élémentaire.

Les chèques CESU préfinancés bénéficient d’un régime social et fiscal favorable tant pour le salarié que l’entreprise ou le comité d’entreprise et peuvent permettre une prise en charge partielle du coût de garde d’enfants.

Les entreprises ou les représentants du personnel pourront examiner les possibilités de mettre en place le chèque CESU pour les salariés qui en font la demande et qui engagent des frais de garde d’enfants pour aller travailler.

7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance

Pour les contrats de professionnalisation, l’employeur pourra décider de prendre en charge tout ou partie des frais de transport, de restauration et d’hébergement, dans les mêmes conditions que pour les salariés.

Pour les contrats d’apprentissage, compte tenu de la prise en charge partielle ou totale des frais par l’Etat ou les régions dans les conditions définies par convention entre l’Etat ou les régions et les CFA, l’employeur pourra examiner les possibilités de prise en charge du reste à charge de l’apprenti, le cas échéant.

7.4. Information sur l’accès au logement pour les jeunes en contrat en alternance

L’entreprise mettra à la disposition des alternants de moins de 30 ans le document d’information sur les aides au logement « aide mobili-jeunes », élaboré par Action logement pour aider les jeunes à accéder à un logement ou le financer.

« Action logement » est la dénomination usuelle de la participation des employeurs à l’effort de construction, instituée en 1953 pour les entreprises du secteur privé non agricole. Précédemment, Action logement était connue sous le nom du 1 % logement.

7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche

En application de l’accord collectif de branche sur le régime de prévoyance, les stagiaires peuvent adhérer à titre facultatif au régime maladie-chirurgie-maternité. Les partenaires sociaux décident d’organiser cette possibilité d’adhérer à titre facultatif pour les apprentis au 1^{er} janvier 2014.

TITRE III

**ENGAGEMENTS EN FAVEUR
DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS**

Article 8

*Objectif chiffré de la branche, en matière d'embauche
et de maintien dans l'emploi des salariés âgés*

8.1. Objectif en matière d'embauche des seniors

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive du taux de recrutement des seniors âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament, tous contrats confondus.

L'objectif fixé par l'accord de branche du 3 novembre 2009 sur l'emploi des seniors d'augmenter la part des seniors de 50 ans et plus dans les recrutements de 3,25 % à 4,10 % en 3 ans dans l'ensemble du secteur a été dépassé.

D'après les données du diagnostic les salariés âgés de 50 ans et plus représentent 6,9 % des recrutements en CDI et CDD (565 personnes), en moyenne depuis 2009.

L'objectif annuel est d'augmenter, sur les 3 prochaines années civiles 2013, 2014 et 2015 ⁽¹⁾, la part des salariés de 50 ans et plus dans les recrutements en CDI et CDD, et de la porter d'ici à 3 ans au seuil de 10 %.

L'objectif prévu au présent accord de recrutement des seniors pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe en fonction de leur diagnostic, pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

8.2. Objectif en matière de maintien dans l'emploi des seniors

Les actions de la branche doivent permettre une amélioration progressive de l'effectif des seniors âgés de 50 ans et plus au sein des entreprises du médicament.

Le diagnostic fait apparaître qu'en 2011, les seniors âgés de 50 ans et plus représentent 22,4 % des effectifs (22 424 personnes).

L'objectif est de maintenir, à hauteur de 23 % sur la durée de l'accord, la part des seniors âgés de 50 ans et plus ayant un contrat de travail (CDI et CDD).

L'objectif de maintien de la part des seniors dans les effectifs globaux de la branche, prévu au présent accord, pourra être différent ou modulé par métier et famille de métiers au niveau de l'entreprise ou du groupe pour les entreprises couvertes par leur propre accord collectif d'entreprise ou de groupe ou leur propre plan d'action.

Article 9

*Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité,
notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail*

Le présent accord doit permettre la mise en place d'actions de prévention visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les situations de pénibilité, notamment pour les salariés de 50 ans et plus. Ces mesures doivent permettre de créer un environnement professionnel favorable à la fin de carrière des seniors.

(1) Avec les chiffres au 31 décembre 2014, publiés fin 2015 dans le rapport annuel 2015.

9.1. Développement de la sensibilisation et de la formation de branche « Formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux »

Engagement :

L'entreprise intégrera dans la sensibilisation et la formation à la prévention des risques professionnels dans les entreprises du médicament des acteurs de la santé du travail la prévention des risques psychosociaux via notamment la formation construite au niveau de la branche par l'OPCA DEFI « Formation des acteurs de santé au travail et des managers à la prévention des risques psychosociaux ».

Moyens :

La prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI, dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue sur la base de :

- la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

9.2. Priorité accordée aux seniors pour les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou de modification d'organisation du travail

Engagement :

L'entreprise s'engage à examiner en priorité les demandes de modification d'horaire, de forfait en jours ou d'organisation du travail des salariés de 50 ans et plus. Dans ce cadre, l'entreprise portera une attention particulière pour les travailleurs de nuit ou en travail posté. En application de l'article 3 de l'accord collectif du 21 octobre 2002 sur le temps partiel, il est rappelé que les salariés souhaitant modifier leur horaire de travail en feront la demande écrite auprès de leur employeur. L'employeur devra apporter une réponse au salarié concerné dans un délai maximum de 2 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra motiver sa réponse par écrit. Dans ce cadre, l'employeur a la possibilité dans les conditions prévues à l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Moyens :

La branche valorisera les dispositions conventionnelles sur cette priorité, notamment en encourageant les entreprises à mettre en place une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs qu'elle définit, en cas d'opportunité dans l'entreprise pour le salarié demandeur (exemple : date de la demande) ou en fournissant un formulaire type de demande pour le salarié.

Article 10

Actions en faveur des seniors

En s'appuyant sur le diagnostic « contrat de génération », les accords collectifs d'entreprise ou les plans d'actions ou l'accord de branche comportent des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :

- recrutement des salariés âgés ;
- anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
- organisation de la coopération intergénérationnelle ;
- développement des compétences et des qualifications et accès à la formation ;
- aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

Pour atteindre les objectifs définis sur l'emploi des seniors, les partenaires sociaux conviennent de décliner des actions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des seniors dans quatre de ces cinq domaines.

10.1. Recrutement des seniors dans la branche

Les différents facteurs d'évolution impactant l'industrie du médicament (changement du modèle économique, croissance des génériques, coût de l'innovation de plus en plus élevé et accès au marché rendu plus difficile...) entraînent des conséquences sur l'emploi et dans toutes les familles de métiers – recherche et développement, production et commercialisation –, familles « support » étant affectées de manière hétérogène.

Paradoxalement, la situation demeure préoccupante, puisque dans le même temps, l'industrie du médicament doit faire face à la question du recrutement lié au renouvellement de ses effectifs et aux problématiques de pénurie de recrutement, notamment de pharmaciens et de médecins ou de certains métiers en production ou en qualité et de préparation des compétences de demain en biotechnologies santé. Le diagnostic contrat de génération projeté qu'entre 2012 et fin 2014, 1 492 salariés parmi les salariés éligibles liquideront leur retraite dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite acceptée.

10.1.1. Développement de la formation de branche « Favoriser l'emploi des seniors »

Engagement :

L'entreprise s'engage à former et à sensibiliser les managers et les salariés des services de ressources humaines sur l'emploi, le recrutement et l'évolution de carrière des seniors, notamment via la formation construite par la branche « Favoriser l'emploi des seniors ».

Moyens :

La prise en charge de cette formation par l'OPCA DEFI, dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue sur :

- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour cette action de formation réalisée dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés âgés d'au moins 45 ans.

L'OPCA DEFI indiquera le nombre d'actions de formation financées chaque année au titre des périodes de professionnalisation.

10.1.2. Promotion de l'emploi des seniors sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament (www.emploi.LEEM.org)

Engagement :

La bourse de l'emploi de l'industrie du médicament visible sur le site www.emploi.LEEM.org est destinée aux candidats et recruteurs du secteur des industries de santé en France.

Moyens :

Afin de promouvoir l'emploi des salariés âgés de 50 ans et plus, il sera rappelé, sur l'espace recruteur du site www.emploi.LEEM.org, l'importance de favoriser l'emploi des seniors et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche.

10.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges

L'industrie du médicament est une industrie de recherche et d'innovation dans laquelle les métiers, le plus souvent très qualifiés, sont en évolution constante. Par ailleurs, un certain nombre de dispositifs et outils existent pour favoriser la réflexion du salarié sur sa carrière professionnelle. Dans ce

contexte, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur ces outils pour susciter l'intérêt du salarié d'être un des acteurs de son évolution de carrière professionnelle, avec le soutien de son entreprise.

10.2.1. Anticipation des reconversions professionnelles en particulier pour les métiers sensibles

Le contrat d'étude prospective des industries de santé 2012 a mis en évidence que des baisses d'effectifs étaient à prévoir sur certains métiers dits « sensibles » ou sur certains territoires. Au-delà des actions classiques liées à la GPEC et qu'il demeure indispensable de développer dans la durée, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place des dispositifs orientés vers la reconversion des populations de salariés susceptibles d'être impactées par des restructurations à court ou moyen terme, en particulier pour les salariés âgés : outils d'information et d'orientation destinés aux salariés, pour leur permettre d'anticiper les évolutions de leur parcours et de préparer une reconversion professionnelle et outils à l'intention des entreprises, pour les aider à anticiper les mutations et à organiser des programmes volontaristes de sécurisation des parcours.

Engagement :

Les partenaires sociaux s'engagent à anticiper les reconversions professionnelles, en particulier pour les métiers sensibles identifiés dans le cadre du contrat d'étude prospective des industries de santé 2012 (techniciens de R&D, opérateur et conducteur de production, secrétaire/assistante). Ils inciteront également les entreprises à communiquer sur ces outils vis-à-vis des salariés.

Moyens :

Une plateforme web d'aide à l'orientation professionnelle pour les métiers sensibles sera élaborée à destination des salariés appartenant à des métiers sensibles, sur la base de www.evolution-vm.org et www.macarrieredanslapharma.org, afin de mettre à disposition des salariés et des entreprises :

- une visibilité sur les évolutions attendues ;
- des outils d'orientation professionnelle ;
- des outils de reconversion.

Par ailleurs, des actions d'accompagnement seront proposées pour aider les salariés concernés dans la gestion de leur carrière et dans la concrétisation de leur projet professionnel (continuité ou reconversion) : stages type « un temps pour moi », « jobdating »...

Enfin, des formations pilotes des assistantes aux nouvelles missions des métiers seront créées au niveau de la branche avec l'OPCA DEFI : PMO (coordination de projets), gestion de l'information, NTIC et travail avec des réseaux internes et externes.

Ces outils et actions seront réalisés dans le cadre de l'EDEC 2013-2014.

10.2.2. Promotion du site www.macarrieredanslapharma.org

Engagement :

Au travers de l'observatoire paritaire des métiers des entreprises du médicament, la communication sur les métiers, leur évolution et les « passerelles métiers » possibles pour les salariés du secteur sera reconduite auprès des entreprises du médicament. A cet effet, le site internet sur les passerelles sera mis à jour dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers, notamment sur les métiers identifiés comme sensibles dans le contrat d'étude prospective des industries de santé 2012.

Moyens :

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir et améliorer le site www.macarrieredanslapharma.org. L'entreprise informera les salariés de l'existence de ces outils.

10.2.3. Entretiens professionnels

Engagement :

L'évolution de carrière des salariés est évoquée avec l'employeur à plusieurs occasions, notamment au cours des entretiens prévus comme :

- l'entretien professionnel annuel pour tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise, prévu à l'article 22.2 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle ;
- l'entretien de bilan et d'évolution professionnelle, tous les 4 ans, à la demande de tout salarié prévu à l'article 22.3 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle ;
- l'entretien de seconde partie de carrière, organisée dans l'année qui suit le 45^e anniversaire du salarié prévu à l'article 22.4 de l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle.

Moyens :

Dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS), les partenaires sociaux s'engagent à mettre à jour et à communiquer sur les deux guides élaborés dans le cadre de l'accord collectif sur l'emploi des seniors du 3 novembre 2009 sur la préparation et la conduite de ces entretiens.

10.2.4. Développement de la formation « Un temps pour moi »

Engagement :

La formation « Un temps pour moi » permet à l'entreprise et au salarié d'anticiper la seconde partie de vie professionnelle sur un mode actif. Conçue comme un outil de dialogue, elle soutient la construction du parcours professionnel d'un salarié en cohérence avec les axes de développement de l'entreprise. Elle permet ainsi de favoriser la mobilité professionnelle, d'entretenir la motivation des salariés.

Moyens :

L'entreprise s'engage à promouvoir la formation construite par la branche « Un temps pour moi » dont l'objectif est d'accompagner les salariés dans leur mobilité professionnelle.

La prise en charge par l'OPCA DEFI, dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF, s'effectue sur :

- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche pour toutes les entreprises ;
- la base de la totalité des coûts pédagogiques négociée par la branche et des frais réels justifiés de transport, d'hébergement et de repas (hors salaire) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Aucun plancher d'heures n'est fixé pour cette action de formation réalisée dans le cadre d'une période de professionnalisation pour les salariés âgés d'au moins 45 ans et plus.

L'OPCA DEFI sera sollicité chaque année pour transmettre le nombre de salariés ayant suivi le parcours modulaire de formation « Un temps pour moi ».

10.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle

Les salariés ayant eu une longue carrière professionnelle ont pu au cours de cette expérience professionnelle acquérir une expertise et des savoir-faire clés pour l'entreprise. Par ailleurs, les jeunes embauchés ont pu acquérir des savoirs et des compétences dans le cadre de leur formation initiale ou leurs premières expériences professionnelles, et disposent d'un regard « neuf » sur l'entreprise et ses procédures. Les partenaires sociaux conviennent d'accompagner la coopération intergénérationnelle entre les seniors et les jeunes en l'élargissant aux salariés expérimentés et en y dédiant un

article dans le titre IV ci-dessous sur les transmissions des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

10.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En lien avec l'accord collectif du 16 novembre 2011 sur la formation professionnelle tout au long de la vie et la GPEC et l'alternance, les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des objectifs et priorités de formation, tant en matière d'actions que de publics prioritaires. Les actions de formation proposées aux seniors dans l'entreprise doivent viser à développer leur employabilité et sécuriser leur parcours professionnel.

Engagement n° 1 :

En 2012, au travers des actions de formation professionnelle prises en charge par l'OPCA DEFI, la branche peut mesurer la part des salariés de 50 ans et plus, des entreprises du médicament, ayant bénéficié d'une action de formation au titre :

- d'une période de professionnalisation, 19 % des stagiaires étaient âgés de 50 ans et plus ;
- du droit individuel à la formation (DIF) en dehors du temps de travail, 16,95 % des stagiaires étaient âgés de 50 ans et plus (594 personnes).

L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la part des salariés de 50 ans et plus et en particulier des 57 ans et plus ayant bénéficié d'une action de formation dans le cadre de période de professionnalisation et du DIF, hors temps de travail, se soit maintenue par rapport à 2011.

Engagement n° 2 :

La validation des acquis de l'expérience est un outil au service de cet accord collectif pour reconnaître les compétences et les qualifications des seniors. Le certificat de qualification professionnelle (CQP) et le CQPI (CQP interbranches) qui permettent de reconnaître des savoir-faire propres à un métier quand il n'existe pas de diplôme correspondant sont aussi des outils adaptés. Le droit individuel à la formation, qui doit être remplacé d'ici le 1^{er} janvier 2014 par le compte personnel de formation, quant à lui, est un dispositif qui participe à rendre le salarié acteur de son parcours professionnel interne ou externe. Les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ces dispositifs aux entreprises du secteur, en lien avec la section pharmacie de l'OPCA DEFI.

Moyen n° 1 :

Dans le but d'améliorer le taux de formation des salariés de 50 ans et plus, toute période de professionnalisation et DIF hors temps de travail ou pris dans le cadre du compte personnel de formation, ouvrent droit à une prise en charge supplémentaire de l'OPCA DEFI. Ce complément de forfait de prise en charge par l'OPCA DEFI est fixé à 15 € par heure de formation pour les périodes de professionnalisation et les DIF, hors temps de travail, des salariés de 50 ans et plus.

Moyen n° 2 :

Les partenaires sociaux s'engagent à expliquer et diffuser les modalités de recours à ces dispositifs aux entreprises du secteur.

TITRE IV

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Ces actions doivent assurer la transmission des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise et pour la branche s'appuyant sur les « compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

Article 11

Compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche

Les compétences clés dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche sont détaillées dans le diagnostic annexé au présent accord.

A partir des matrices des compétences réalisées dans le cadre du CEP industrie de santé 2012, ont été listées les compétences clés de la branche par domaine de métiers qui peuvent être résumées dans le tableau suivant.

En recherche et développement	Biologie, biochimie Pharmacologie, pharmacocinétique, galénique Etudes cliniques Pharmacovigilance Animation d'équipes pluridisciplinaires Assurance qualité Stratégie/gestion réglementaire
En production	Analyse et contrôle biochimique Maîtrise des procédés Pilotage de la supply chain HSE Gestion de production Assurance et contrôle qualité Achats industriels
En commercialisation et diffusion d'information	Marketing Affaires publiques Etudes épidémiologiques Economie de la santé Information/conseil à l'égard des prescripteurs Négociation
En support	Assistants/secrétaires

Article 12

Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoirs et des compétences permet à une entreprise de maintenir et de développer sa performance et de conserver ses savoir-faire. Afin de créer les conditions favorables à cette transmission, il convient de mobiliser les différents acteurs concernés, l'encadrement, et préparer les personnes chargées de cette transmission des savoirs et des compétences en développant le tutorat. A cet effet, les partenaires sociaux incitent les entreprises à valoriser la formation tutorale exercée par les salariés.

Engagement :

Selon les modalités prévues à l'article 13 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la GPEC et l'alternance, l'entreprise pourra développer la fonction tutorale et la formation des tuteurs au bénéfice des jeunes embauchés dans l'entreprise.

En 2012, la part des fonctions tutorales exercées par des salariés âgés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 19 % de l'ensemble des fonctions tutorales prises en charge, tous âges confondus. L'objectif est que, au 31 décembre 2015, le nombre de fonctions tutorales des salariés âgés de 50 ans et plus se soit maintenu.

En 2012, la part des formations de tuteur réalisée par des salariés de 50 ans et plus, prises en charge par l'OPCA DEFI, représentait 29 % de l'ensemble des formations de tuteur prises en charge, tout âge confondu. L'objectif est qu'au 31 décembre 2015, la part des formations de tuteurs dont ont bénéficié les salariés de 50 ans et plus se soit maintenue dans les mêmes proportions.

Article 13

Coopération intergénérationnelle

Engagement :

Dans ce cadre, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à développer des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle.

Moyens :

Une des actions concerne le développement de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, afin de valoriser les savoir-faire détenus tant par le salarié expérimenté que par le jeune, et créer du lien dans l'entreprise. Cette action est mise en place en cohérence avec l'article 3 sur les tranches d'âges concernées par le présent accord et l'article 5.3 sur la désignation d'un référent. Ainsi, s'il n'est pas lui-même le référent, le salarié expérimenté composant le binôme d'échanges prend le relais du référent pour la transmission des compétences.

Le salarié expérimenté disposera du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences. Le temps qu'il consacrera à la coopération intergénérationnelle sera considéré comme du temps de travail effectif. L'employeur adaptera l'organisation de sa charge de travail.

Les partenaires sociaux au niveau de la branche, dans le cadre des travaux de l'observatoire paritaire des métiers, s'engagent à définir une liste de thèmes possibles pouvant faire l'objet de la coopération intergénérationnelle, à la lumière des compétences clés identifiées dans le diagnostic « contrat de génération ».

TITRE V

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES

Article 14

Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Il est rappelé que les outils développés par la branche sont mis à la disposition de toutes les entreprises concernées, quelle que soit leur taille ; toutefois, dans le cadre de cet accord, une attention particulière est apportée aux PME et TPE.

Engagement n° 1 :

La GPEC participe à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise.

Moyen n° 1 :

Pour aider les TPE et les PME de moins de 50 salariés à la réalisation de diagnostics GPEC, quantitatifs et qualitatifs, des emplois, des métiers et des compétences, l'OPCA DEFI prend en charge ces diagnostics, selon des modalités définies par son conseil d'administration, en application de l'article L. 6332-7 du code du travail et de l'article 20 de l'accord collectif sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de la GPEC et de l'alternance.

Engagement n° 2 :

Les entreprises de moins de 50 salariés, qui disposent de capacités plus limitées en termes de gestion des ressources humaines, doivent pouvoir connaître les modalités d'accès à l'incitation financière de 4 000 € par an pour s'engager dans la démarche du contrat de génération.

Moyen n° 2 :

Pour aider les TPE-PME à accéder à l'aide sur le contrat de génération, il est prévu de promouvoir le contrat de génération auprès des TPE-PME en précisant les conditions de perception de l'aide légale (s'élevant à 4 000 € à la signature du présent accord), dès le 1^{er} mars 2013 pour celles dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés en cas de « binôme contrat de génération ». Cette information sera accessible sur le site www.LEEM.org.

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 15

Modalités de suivi de la mise en œuvre des engagements et de l'évaluation de leur réalisation

Un calendrier figure en annexe I et prévoit une échéance annuelle pour chacun des engagements prévus au présent accord.

Un suivi annuel des engagements quantitatifs et qualitatifs définis au présent accord et l'évaluation de leur réalisation sont faits par la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de santé (CPNEIS) qui se réunit quatre fois par an. Un premier bilan annuel sera fait à la fin de l'année 2014, puis les années suivantes au moment de la commission paritaire sur le rapport annuel de branche.

Le contenu de l'évaluation est précisé par arrêté mais comporte, *a minima*, l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic :

- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences ;
- le document d'évaluation précise le niveau de réalisation des autres actions contenues dans l'accord collectif ou le plan d'action.

Il justifie, le cas échéant, les raisons pour lesquelles certaines des actions prévues n'ont pas été réalisées. Il mentionne les objectifs de progression pour l'année à venir et les indicateurs associés.

Le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements figure en annexe du présent accord.

Dans les 3 mois qui précèdent la fin d'application du présent accord, soit avant le 1^{er} juillet 2016, la commission paritaire se réunit pour faire un bilan de l'application du présent accord sur les données qualitatives de l'accord et sur les données quantitatives sur les trois dernières années disponibles :

- 2012, 2013 et 2014 pour les chiffres extraits du rapport annuel ;
- 2013, 2014 et 2015 pour les chiffres disponibles par ailleurs, tels qu'en matière de formation professionnelle.

Article 16

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans, prenant effet à compter de la date de signature et dont le terme est fixé au 30 juin 2016.

Cet accord cessera de produire tout effet à cette date.

La présente disposition constitue la stipulation contraire au sens de l'article L. 2222-4 du code du travail.

Article 17

Publicité

Une large information sera mise en place à destination des salariés des entreprises visées par le présent accord, ainsi qu'auprès des entreprises. Cette publicité se fera par tout moyen, notamment par une publication sur les sites www.LEEM.org et www.macarriedanslapharma.org.

Article 18

Révision

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le modifier.

La demande de révision par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 19

Extension, agrément et dépôt

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent accord collectif.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

LEEM.

Syndicats de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

FCMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie.

Tableau de synthèse et calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements

ENGAGEMENTS	MOYENS	CALENDRIER / ÉCHÉANCE
TITRE II. – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES		
Article 5. Modalités d'intégration, et de recrutement de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise		
Article 5.1. Orientation professionnelle et recrutement des jeunes dans la branche	Ouverture des sites industriels aux élèves en plus des actions de communication traditionnelles	En continu pendant l'application de l'accord, jusqu'au 30 juin 2016
Article 5.1.1. Partenariats avec le monde de l'éducation		
Article 5.1.2. Communication sur les métiers et aide à l'insertion des jeunes	Communication sur les métiers et l'alternance au travers des travaux de l'observatoire des métiers, des CFA de branche et de l'institut des métiers et des formations des industries de santé. Diffusion des informations utiles sur les différents sites internet dédiés. Création d'une rubrique « Insertion des jeunes » sur le site imfis.fr.	En continu pendant l'application de l'accord, jusqu'au 30 juin 2016 Septembre 2013
Article 5.1.3. Accompagnement des entreprises dans la communication métiers et les procédures d'insertion des jeunes	Mise à disposition d'outils de communication sur le web : support type de présentation du secteur, kit sur le recrutement et l'insertion des jeunes dans l'entreprise	Décembre 2013
Article 5.2. Mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise et d'un entretien de suivi	Dans le cadre de la CPNEIS, élaboration : – d'un guide sur l'entretien de suivi, sur la base de celui existant sur l'entretien professionnel – d'un modèle type de livret d'accueil	Mars 2014
Article 5.3. Désignation d'un référent	Dans le cadre de la CPNEIS, élaboration d'un document de communication présentant le rôle du référent	Décembre 2013
Article 5.4. Développement des compétences et accès des jeunes à la formation tout au long de la vie	Proposition de module type de formation via l'OPCA DEFI pour faciliter l'intégration des jeunes et possibilité de recourir à la POE individuelle pour les entreprises	Juin 2014
Article 6. Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages		
Article 6.1. Modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « alternance pour les entreprises » composé de présentation des métiers, des obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire notamment	Décembre 2013

ENGAGEMENTS		MOYENS	CALENDRIER / ÉCHÉANCE
Article 6.2. Perspectives de développement de l'alternance	Article 6.3. Engagement de progression des contrats en alternance Article 6.3.1. Diagnostic de la branche Article 6.3.2. Objectifs chiffrés de la branche : amélioration de l'effectif annuel moyen Article 6.3.3. Favoriser l'insertion des alternants à la fin de leur contrat par la mise en réseau grandes entreprises/ETI-PME Article 6.4. Favoriser les recours aux stages Article 6.4.1. Conventions de stage Article 6.4.2. Engagements réciproques de l'entreprise et de l'étudiant Article 6.4.3. Délai de carence entre deux stages sur un même poste Article 6.4.4. Durée maximum Article 6.4.5. Gratification du stagiaire et avantages	Dans le cadre de la CPNEIS, le suivi de l'effectif annuel moyen des contrats en alternance et la fixation d'un nouvel objectif pour l'année suivante feront l'objet d'une évaluation	Evaluation annuelle : février 2014, février 2015, février 2016
		Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), expérimentation sur trois territoires (Ile-de-France, Centre/Normandie et Rhône-Alpes) de mises en réseau des grandes entreprises avec les ETI-PME pour faciliter l'insertion des alternants sur des postes vacants dans les ETI-PME : jobdating, forum de rencontres, parcours d'intégration...	Décembre 2013 Mise en place d'un RDV annuel de l'alternance sur chaque bassin d'emploi pilote
		Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC), élaboration d'un kit « alternance pour les entreprises » composé de présentation des métiers, des obligations de l'entreprise, de l'alternant et du stagiaire notamment	Décembre 2013 Décembre 2013 30 juin 2016
		Communication sur la charte des stages « Etudiants en entreprise » du 26 avril 2006, établie au niveau interprofessionnel sur les sites internet du LEEM et de l'IMFIS.	
		Actions ou diffusion d'information incombant aux entreprises de façon individuelle	
Article 7. Mobilisation d'outils existants permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes			
Article 7.1. Accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise	Article 7.2. Prise en charge des frais de garde d'enfant Article 7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance Article 7.4. Information sur l'accès au logement Article 7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche	Actions ou diffusion d'information incombant aux entreprises de façon individuelle	30 juin 2016
Article 7.2. Prise en charge des frais de garde d'enfant			
Article 7.3. Prise en charge des frais des jeunes en contrat en alternance			
Article 7.4. Information sur l'accès au logement			
Article 7.5. Bénéfice du régime de protection sociale de branche		Réflexion paritaire sur la possibilité donnée aux apprentis d'adhérer au régime maladie de la branche	Début des discussions : janvier 2015

ENGAGEMENTS	MOYENS	CALENDRIER / ÉCHÉANCE
TITRE III. – ENGAGEMENT EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS		
Article 9. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité		
Article 9.1. Développement de la sensibilisation et de la formation de branche « Prévention des risques psychosociaux »	Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période et d'un DIF	1 ^{er} janvier 2014
Article 9.2. Priorité accordée aux seniors pour les demandes de modification d'horaire, de forfait jours ou d'organisation du travail	Valorisation au niveau de la branche de la mise en place par les entreprises d'une procédure de priorisation des demandes selon des critères objectifs	Décembre 2013
Article 10. Actions en faveur des seniors		
Article 10.1.1. Développement de la formation de branche « Favoriser l'emploi des seniors »	Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période et d'un DIF Aucun plancher d'heures n'est fixé pour les salariés d'au moins 45 ans	1 ^{er} janvier 2014
Article 10.1.2. Promotion de l'emploi des seniors sur la bourse de l'emploi de l'industrie du médicament	Rappel de l'information sur l'espace recruteur de la bourse de l'emploi sur l'importance de favoriser l'emploi des seniors et l'interdiction de toute forme de discrimination à l'embauche	Octobre 2013
Article 10.2. Anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges Article 10.2.1. Anticipation des reconversions professionnelles pour les métiers sensibles	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers (EDEC) : – élaboration et diffusion d'une plateforme web d'aide à l'orientation professionnelle pour les métiers sensibles (technicien R&D, opérateur/conducteur en production, secrétaire/assistante), sur la base du site www.macarieredanslapharma.org – actions d'accompagnement pour les salariés concernés : stages, jobdating, formations pilotes pour les assistantes aux nouvelles missions du métier	Année 2014-2015
Article 10.2.2. Promotion du site www.macarieredanslapharma.org	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers : – amélioration et communication sur le site d'orientation professionnelle	Année 2014
Article 10.2.3. Entretiens professionnels	Dans le cadre de la CPNEIS, mise à jour et communication sur les deux guides d'aide aux entretiens réalisés dans le cadre de l'accord collectif sur l'emploi des seniors	Juin 2014
Article 10.2.4. Développement de la formation « Un temps pour moi »	Promotion de la formation construite par la branche Prise en charge plus favorable de la formation par l'OPCA DEFI dans le cadre d'une période de professionnalisation et d'un DIF Aucun plancher d'heures n'est fixé pour les salariés d'au moins 45 ans	1 ^{er} janvier 2014

ENGAGEMENTS	MOYENS	CALENDRIER / ÉCHÉANCE
Article 10.3. Organisation de la coopération intergénérationnelle, voir titre IV sur les transmissions des savoirs et des compétences en direction des jeunes		
Article 10.4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : – accès à la formation pour les salariés de 50 ans et plus : CPF, CQP, VAE	Prise en charge supplémentaire par l'OPCA DEFI de 15 €/heure de formation pour les périodes de professionnalisation et les DIF hors temps de travail Communication pédagogique sur les dispositifs formation	1 ^{er} janvier 2014 Mars 2014
Article 12. Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences	Développement de la fonction tutorale et formation des tuteurs	31 décembre 2015
TITRE IV. – ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES		
Article 13. Coopération intergénérationnelle	Dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers, définition d'une liste de thèmes possibles pouvant faire l'objet de la coopération intergénérationnelle en prenant en compte les compétences clés identifiées dans le diagnostic de la branche Le salarié expérimenté dispose du temps nécessaire à la transmission des savoirs et des compétences : le temps consacré à la coopération intergénérationnelle est considéré comme du travail effectif	Mars 2014
TITRE V. – DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AFIN D'ACCOMPAGNER LES PME ET LES TPE DANS LA GESTION ACTIVE DES ÂGES		
Article 14. Engagements visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges : – aide à la réalisation des diagnostics GPEC – incitation financière de 4 000 €/an	Prise en charge par l'OPCA DEFI pour les entreprises de moins de 50 salariés des diagnostics GPEC selon des conditions définies par son CA Promotion du contrat de génération auprès des TPE/PME pour qu'elles connaissent les modalités d'accès	Octobre 2013 Octobre 2013

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION
(15 avril 2011)

AVENANT N° 1 DU 10 DÉCEMBRE 2012

RELATIF À LA PÉNIBILITÉ

NOR : ASET1350982M

IDCC : 3017

PRÉAMBULE

En application de la réforme portuaire introduite par la loi du 4 juillet 2008, un accord-cadre a été conclu le 30 octobre 2008 entre l'union nationale des industries de la manutention (UNIM) et l'union des ports de France (UPF), d'une part, ainsi que les organisations syndicales de salariés, d'autre part.

Parmi les engagements figurant dans cet accord-cadre, rendu obligatoire par décret du 28 novembre 2008, a été inscrit le principe d'une négociation d'un accord sur la prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires.

Cet engagement a abouti à la conclusion de deux accords séparés signés les 15 et 16 avril 2011, portant respectivement sur la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires complété par un autre accord de cessation anticipé d'activité dans ces mêmes métiers portuaires.

L'un et l'autre accord font partie intégrante de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » (CCNU) dont ils constituent l'annexe III. Ces accords ont fait l'objet d'un arrêté d'extension du 6 août 2012, paru au *Journal officiel* du 17 août 2012.

La viabilité financière du dispositif mis en place par ces accords et l'équilibre du régime nécessitent une grande vigilance des acteurs pour en assurer la pérennité dans le long terme. Le présent avenant a pour objet d'apporter les éléments de clarification nécessaires pour parvenir à cet objectif.

Article 1^{er}

Objet

Le présent avenant n'a pas pour objet de quelque manière que ce soit de remettre en cause ou de modifier l'économie des accords d'origine signés les 15 et 16 avril 2011 et visés au préambule, mais d'en préciser, à l'usage, les modalités de fonctionnement ainsi que le périmètre des bénéficiaires dans le seul compartiment « Manutention » du dispositif. A ce titre, il ne se substitue pas aux accords d'origine, mais vient les compléter.

Par ailleurs, pour la bonne compréhension du dispositif, il est apparu également nécessaire de clarifier et de préciser le sens de certains termes dans le vocabulaire employé dans les accords, afin d'éviter à l'avenir toute ambiguïté dans l'application du dispositif.

Les précisions apportées portent principalement sur l'article 3 « Champ d'application. – Bénéficiaires » et l'article 5.2 « Modalités de la collecte » de l'accord du 15 avril 2011 sur le dispositif

conventionnel de prise en compte de la pénibilité spécifique aux métiers portuaires ainsi que sur l'annexe « Liste des métiers éligibles ».

Elles portent également sur l'article 1^{er} « Champ d'application. – Bénéficiaires » de l'accord du 16 avril 2011 relatif à la cessation anticipée d'activité dans les métiers portuaires.

Au sens du présent avenant, ces deux accords complémentaires sont désignés globalement par l'expression « accords de pénibilité/CAA » et les dispositifs qu'ils instituent par « régime de pénibilité/CAA ».

Article 2

Bénéficiaires potentiels. – Bénéficiaires effectifs

2.1. Bénéficiaires potentiels

Les parties signataires du présent avenant conviennent que, parmi les personnels bénéficiaires de la CCNU, l'on entend par bénéficiaires potentiels ou salariés éligibles au régime de pénibilité/CAA les personnels susceptibles de bénéficier du régime de pénibilité/CAA, c'est-à-dire les personnels en mesure de satisfaire, au terme de leur carrière, aux conditions d'ouverture des droits fixées selon les termes des accords pour chacune des catégories de personnels visés.

L'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès lors qu'il y a exposition à la pénibilité selon les critères rappelés en annexe du présent avenant.

Cette inscription entraîne l'obligation immédiate de cotiser au régime pour les entreprises et les bénéficiaires potentiels concernés.

Cas particuliers :

Les bénéficiaires potentiels entrant dans la nomenclature de l'article 3.2 du fait des clarifications apportées par le présent avenant sont réputés inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels dès le 1^{er} janvier 2012 et les contributions afférentes (patronales et salariales) au régime sont dues rétroactivement depuis cette date.

A titre exceptionnel, du fait du retard pris dans la mise en place de la réforme portuaire au sein des entreprises de la place du Havre, notamment au niveau de la maintenance, il est convenu que la liste des bénéficiaires potentiels établie conformément à la nomenclature figurant à l'article 3.2 sera finalisée au plus tard au 31 décembre 2013. En revanche, les cotisations afférentes au régime de pénibilité/CAA resteront exigibles au 1^{er} janvier 2012.

2.2. Bénéficiaires effectifs

Dans tous les cas, pour bénéficier effectivement du régime de pénibilité/CAA, les bénéficiaires potentiels devront être en mesure de justifier effectivement, au terme de leur carrière, de 15 années minimum d'exercice de façon continue ou discontinue d'un métier exposé aux facteurs de pénibilité (cf. art. 3 de l'accord de pénibilité).

Dès lors, tout bénéficiaire potentiel n'est pas nécessairement un bénéficiaire effectif du régime mis en place, s'il s'avère, au terme de sa carrière, que ces conditions ne sont pas vérifiées.

Le fait de figurer dans la liste des bénéficiaires potentiels ainsi définis ne préjuge pas du départ effectif dans le dispositif, tant que les durées minimales d'exposition requises ne sont pas constatées et tant que le salarié n'est pas en mesure d'ouvrir son droit à la retraite au terme de la période de portage à laquelle il a droit conformément à l'article 2 de l'accord (dispositif de portage) :

« L'anticipation est de 2 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve que le salarié ait alors acquis à cette date les droits permettant de liquider une retraite à taux plein.

Si tel n'était pas le cas, l'anticipation est calculée par rapport à la fin de la période nécessaire pour acquérir ces droits à taux plein.

Toutefois, un salarié qui n'aurait pas acquis ses droits à taux plein et qui déciderait néanmoins de liquider sa pension vieillesse pourra demander à bénéficier du présent dispositif par anticipation par rapport à la date de liquidation de ladite pension vieillesse. »

Article 3

Périmètre des bénéficiaires potentiels

Les précisions apportées par le présent article 3 prévalent, en tant que de besoin pour le seul compartiment « Manutention », sur les mentions figurant en annexe des accords de pénibilité/CAA.

3.1. Principes de clarification

La clarification du périmètre des bénéficiaires potentiels repose sur trois principes distincts :

a) Application de la CCNU aux bénéficiaires potentiels

Les parties signataires conviennent que les bénéficiaires potentiels au sens du présent avenant, doivent relever de la convention collective nationale unifiée « Ports et manutention » de plein droit au regard des articles 1^{er}, 2 et 3 de la convention collective unifiée (CCNU).

b) Inscription à la caisse de congés payés du port

Tous les bénéficiaires potentiels du dispositif doivent être inscrits à la CCCP du port dans lequel ils exercent leur activité.

Pour les personnels dont l'inscription n'est pas obligatoire au sens du décret du 27 mars 1993, il est convenu que leur employeur devra les inscrire au service volontaire des congés payés de la caisse du port considéré.

c) Validation par la commission paritaire nationale de suivi du régime

Toute inscription d'un bénéficiaire potentiel au régime de pénibilité/CAA devra préalablement être validée par la commission *ad hoc* de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité, afin de s'assurer du respect des conditions fixées par les accords d'origine ainsi que du présent avenant.

3.2. Nomenclature des bénéficiaires potentiels

Conformément à l'article 2 du présent avenant, les parties signataires conviennent que le périmètre des bénéficiaires potentiels comprend de façon stricte :

a) Dockers professionnels (mensualisés et intermittents)

Il s'agit respectivement :

- des salariés titulaires d'un CQP employés sous CDI, conformément aux articles L. 5343-2 et L. 5343-3 du code des transports, dans une entreprise de manutention et affectés aux travaux de manutention définis par l'article R. 511-2 du code des transports, y compris les grutiers et portiqueurs détachés des GPM dans le cadre de la réforme portuaire de 2008 ;
- les ouvriers dockers intermittents au sens de l'article L. 5343-4 du code des transports.

Ils font nécessairement l'objet d'une inscription obligatoire à la caisse de congés payés du port concerné.

b) Autres personnels d'exploitation portuaire

Ces personnels sont éligibles sous réserve de satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ils peuvent être ouvriers, agents de maîtrise ou cadres, à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants ;
- ils ne sont pas dockers, car ils ne répondent pas à la définition du docker professionnel au sens du *a* ci-dessus, ni à celle de l'ouvrier docker occasionnel tel que défini par la loi et la CCNU mais travaillent dans une fonction d'exploitation ;
- ils ne sont pas personnels de maintenance ;

- ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé en annexe ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

c) Personnels de maintenance

Ces personnels, pour être éligibles, doivent satisfaire aux conditions cumulatives suivantes :

- ouvriers, agents de maîtrise ou cadres de maintenance, à l'exclusion des cadres de direction/cadres dirigeants ;
- personnels intervenant sur les outillages de quai ;
- ils subissent au moins un critère de pénibilité dans chacune des trois familles (voir tableau résumé ci-après) et ils sont exposés à la pénibilité plus de 50 % de leur temps de travail effectif. Autrement dit, ils doivent avoir été exposés à au moins trois critères de pénibilité au total dont au moins un dans chaque famille.

d) Agents de maîtrise et cadres d'exploitation ayant été ouvriers dockers

Il s'agit de personnels ayant été ouvriers dockers dans le passé et ayant été promus. Ils figurent toujours à l'effectif d'une entreprise de manutention portuaire.

e) Cas particulier des dockers occasionnels

Les dockers occasionnels ayant la possibilité de bénéficier du régime de pénibilité/CAA dans les conditions prévues à l'article 6 ci-après sont inscrits sur la liste des bénéficiaires potentiels et soumis en conséquence à l'obligation de cotiser au régime dès leur premier CDD.

Article 4

Contrôle de la liste des bénéficiaires potentiels

A partir des informations communiquées par les entreprises de la place, localement les caisses de congés payés des ports procéderont paritairement à la mise à jour de la liste des bénéficiaires potentiels, notamment en prenant en compte les bénéficiaires potentiels nouvellement entrés dans la profession.

Chaque semestre, il est procédé au plan national à la mise à jour de la liste de ces bénéficiaires potentiels sur la base des informations fournies par les caisses de congés payés.

Cette mise à jour, qui permet d'établir au plan national un état précis (une base de données) des bénéficiaires potentiels du régime de pénibilité/CAA, est validée paritairement par la commission de pilotage et de suivi prévue à l'article 7 de l'accord de pénibilité.

Cette base de données nominatives des bénéficiaires potentiels, ainsi mise à jour et validée paritairement, est ensuite communiquée à l'assureur-gestionnaire du régime chargé de servir les rentes de préretraite.

L'assureur-gestionnaire n'est pas autorisé à verser de rente à toute personne ne figurant pas explicitement dans cette nomenclature d'ayants droit.

Article 5

Précisions sur les modalités de collecte des contributions au régime

L'équilibre financier du dispositif global de pénibilité/CAA repose sur une contribution conjointe employeur/salariés de 7,2 % en moyenne calculée sur une carrière moyenne de 35 années.

La contribution au régime de pénibilité est due dès l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels, tenue à jour par la caisse de compensation des congés payés du port concerné.

1. Promotion

Lorsqu'intervient une promotion qui conduit à ce que le salarié bénéficiaire potentiel cesse d'exercer un métier identifié comme pénible, la contribution (patronale et salariale) exigible au régime de préretraite pénibilité :

- cesse d'être due, si le salarié n'a pas totalisé un minimum de 15 années continues ou discontinues d'exercice d'un métier identifié comme pénible ;
- la contribution reste due si le salarié a déjà totalisé un minimum de 15 ans d'exercice d'un métier pénible ;
- au cas où le salarié n'ayant pas totalisé ce minimum de 15 années serait à nouveau amené à exercer un métier pénible, la contribution serait de nouveau exigible.

2. Cas des salariés bénéficiaires de l'ACAATA

Le dispositif de préretraite au titre de la pénibilité/CAA ouvre sur une possibilité d'anticipation maximale de 3 ans par rapport à l'âge légal de départ à la retraite et cette durée peut se cumuler avec l'anticipation dont le salarié peut bénéficier au titre du dispositif ACAATA dans la limite d'un plafond de 5 ans (cf. art. 3.3 de l'accord de pénibilité).

La contribution au régime de pénibilité est due au titre de la solidarité pour l'ensemble des salariés pouvant cumuler les dispositifs de pénibilité et celui de l'amiante, y compris pour les salariés pouvant bénéficier d'une anticipation de 5 ans au seul titre de l'amiante.

3. Prise en compte de la durée d'exposition à la pénibilité antérieurement à l'inscription d'un salarié dans la liste des bénéficiaires potentiels

Aux termes des accords conclus, l'inscription d'un salarié d'une entreprise de manutention dans la liste des bénéficiaires potentiels intervient dès l'exposition de celui-ci aux critères de pénibilité définis par les accords. La durée d'exposition à la pénibilité de ce salarié est calculée à partir de cette date d'inscription et, à cette même date, les contributions afférentes au régime de pénibilité/CAA sont dues.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de manutention intègre sous CDI un salarié ayant exercé une des fonctions visées à l'article 3.2 et ayant subi les critères de pénibilité prévus par ce texte dans une entreprise ne relevant pas de la convention collective « Ports et manutention », l'entreprise de manutention qui accueille ce salarié devra obligatoirement au moment de son inscription dans la liste des bénéficiaires potentiels s'engager à financer le passif social correspondant à l'exposition antérieure, afin de maintenir l'équilibre et la pérennité du régime.

Le passif social correspondant sera déterminé par l'actuaire du régime selon la méthode décrite en annexe et son montant éventuel validé par la commission paritaire nationale de pilotage et de suivi du régime.

Au cas où la durée totale d'exposition à la pénibilité ne permet pas, en tout état de cause et de façon certaine, au salarié concerné de bénéficier à terme de l'ouverture de droits au régime, ce passif social n'est pas dû.

Article 6

Prise en compte de la durée d'exposition passée comme docker occasionnel

Afin d'encourager le passage sous CDI et d'éviter que les ouvriers dockers occasionnels puissent être privés, de fait, du bénéfice du régime de pénibilité/CAA :

- les entreprises de manutention ou le groupement d'employeur s'engagent à passer en CDI, avant l'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité/CAA⁽¹⁾, les dockers occasionnels

(1) Il est rappelé que la date d'entrée effective dans le dispositif de portage pénibilité/CAA est la date à partir de laquelle le salarié commence à bénéficier de l'allocation de cessation anticipée d'activité.

remplissant les conditions d'ouverture des droits et ayant formellement demandé à bénéficier du régime ;

- les périodes de travail exposées à la pénibilité et exercées en tant que docker occasionnel sont décomptées dans les conditions prévues ci-après pour l'appréciation des droits au régime de pénibilité/CAA.

6.1. Calcul du nombre d'années d'exposition effective à la pénibilité passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel

Ce calcul sert à apprécier la durée d'exposition (acquise) à la pénibilité lorsque l'occasionnel passe sous CDI.

Le nombre d'années d'exposition à la pénibilité passées comme docker occasionnel est obtenu par le quotient du nombre de shifts de travail effectif effectués depuis l'entrée sur le port, par un nombre de jours correspondant à une année, soit 180 jours.

6.2. Effet sur la rente ou la durée d'anticipation (proratisation)

L'équilibre financier du régime de pénibilité/CAA a été établi sur la base de contributions au régime correspondant à des carrières de 35 ans en équivalent temps plein pour des salariés mensualisés.

Lors de l'appréciation des critères d'ouverture des droits, un seuil de proratisation de la rente ou de la durée d'anticipation est introduit par rapport à cette durée de 35 ans de carrière en équivalent temps plein :

- si le salarié est en mesure de faire état d'au moins 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, dont 15 ans d'exposition à la pénibilité, aucune proratisation ne lui est appliquée ;
- en revanche, si le salarié bénéficie dans l'entreprise de moins de 15 années d'ancienneté au titre du CDI dont il est titulaire au moment de l'ouverture des droits, tout en pouvant justifier de 15 ans d'exposition à la pénibilité (au titre des périodes passées en tant qu'ouvrier docker occasionnel et de docker professionnel), son revenu de remplacement ou la durée d'anticipation qui lui est applicable est proratisé en fonction de la durée d'exposition par rapport à 35 ans.

Le choix entre les deux formules de proratisation (rente ou durée d'anticipation) est laissé à l'appréciation du salarié bénéficiaire.

Un exemple est annexé au présent accord.

Article 7

Durée. – Révision. – Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les conditions de sa révision ou de sa dénonciation éventuelle sont les mêmes que celles qui ont été prévues aux articles correspondants dans les accords initiaux qu'il complète.

Article 8

Entrée en vigueur. – Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur après sa signature au jour de son dépôt officiel, qui sera effectué, au plus tard, le lendemain du jour suivant le terme du délai légal d'opposition.

Il fera par ailleurs l'objet d'une procédure en vue de son extension, une fois écoulé le délai d'opposition.

Fait à Paris, le 10 décembre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNIM.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

CNTPA.

ANNEXE I

Rappel des critères de pénibilité

(Tableau résumé)

CRITÈRE de pénibilité	FAMILLE		
	Conditions et rythmes de travail	Environnement agressif	Contraintes physiques
1	Horaires contraignants	Produits manipulés ou atmosphère respirée	Gestes et postures
2	Productivité	Nuisances sonores	Situations particulières d'attention
3	Polyvalence et mobilité au quotidien	Contraintes de température, conditions météo	

N.B. – Pour toutes précisions se rapportant aux critères de pénibilité, on se reportera à l'article 1^{er} de l'accord de pénibilité du 15 avril 2011.

ANNEXE II

Exemple de proratisation (art. 6.2)

Situation du bénéficiaire (effectif) au moment de l'ouverture des droits :

- 15 années d'ancienneté et plus sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité, quelle que soit la carrière effectuée en tant que docker occasionnel : droits pleins, aucune proratisation n'est effectuée sur la rente ou la durée d'anticipation ;
- 23 années de carrière en tant qu'occasionnel ayant donné lieu à 1 620 shifts/journée de travail, suivies de 12 années d'ancienneté sous CDI dans une fonction ou un métier exposé à la pénibilité : l'ancienneté au titre du CDI étant inférieure à 15 ans, application du prorata de la manière suivante :

Durée d'exposition à la pénibilité :

- période d'occasionnel : 1 620 shifts/180 jours, soit 9 années d'exposition ;
- période d'exposition sous CDI : 12 ans,

soit au total 21 ans d'exposition à la pénibilité.

Calcul du taux de proratisation :

La durée d'exposition reconstituée de 21 ans, rapportée à la durée de carrière de référence de 35 ans de cotisation dans le dispositif, permet de calculer un coefficient de 0,6 (21/35), soit 60 %.

Proratisation :

Ce coefficient est utilisé pour déterminer les conditions de départ dans le dispositif, avec deux options au choix du salarié :

- soit un départ avec 3 ans d'anticipation (car exposition effective > 18 ans) et 60 % de la rente ;
- soit un départ avec 100 % de la rente sur une période d'anticipation ramenée à 1,8 ans (60 % de 3 années).

Brochure n° 3364

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2796. – **Personnel de direction**

Brochure n° 3365

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2797. – **Praticiens-conseils**

Brochure n° 3366

Convention collective nationale
RÉGIME SOCIAL DES INDÉPENDANTS
IDCC : 2798. – **Employés et cadres**

ACCORD DU 24 JUIN 2013
RELATIF AUX SALAIRES POUR L'ANNÉE 2013

NOR : ASET1350979M
IDCC : 2796, 2797, 2798

Vu le code de la sécurité sociale, notamment les articles L. 123-1, L. 123-2, L. 123-2-1 et L. 611-4 ;

Vu le code du travail, notamment les articles L. 2241-1 et suivants et L. 2242-15 et suivants ;

Vu la convention collective du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants du 20 mars 2008 (IDCC n° 2798) et l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective du personnel de direction du régime social des indépendants, du 20 mars 2008 (IDCC n° 2796) et l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants ;

Vu la convention collective nationale spéciale de travail des praticiens-conseils des caisses du régime social des indépendants du 15 juin 2007 (IDCC n° 2797) ;

Vu le protocole d'accord de branche du 5 décembre 2011 relatif à l'égalité hommes-femmes au régime social des indépendants,

il a été convenu ce qui suit.

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont conduit la négociation salariale 2013 et ont rapproché leurs positions afin de parvenir à la mise en œuvre de mesures équilibrées bénéficiant au personnel du régime social des indépendants.

Elles rappellent dans cette négociation leur attachement au principe d'égalité de rémunération, tel que défini par l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale, réaffirment que les augmentations de salaire doivent être mises en œuvre afin de tendre à l'égalité des rémunérations entre hommes et femmes, et invitent chaque organisme à examiner la situation existante en matière de rémunération afin que, dans la limite des règles conventionnelles, une attention particulière soit portée pour corriger les distorsions de rémunération entre hommes et femmes.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés visés par les conventions collectives du personnel du régime social des indépendants susvisées.

Article 2

Augmentations collectives

1. Bénéficient d'une augmentation collective visée au présent article les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres susvisée, salariés au 30 avril 2013 et justifiant à cette date d'une ancienneté de 6 mois, dont le coefficient de rémunération est calculé au maximum sur l'indice 500 pour un emploi à plein temps. Le coefficient de rémunération comprend le complément visé à l'article 14 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification, mais ne comprend ni la prime d'ancienneté ni l'indemnité de résidence.

2. Le coefficient de rémunération des salariés visés au point 1 est majoré de 5 points d'indice à effet au 1^{er} mai 2013. Cette augmentation s'impute sur la plage d'évolution salariale définie par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification, dans les limites du niveau maximum de classification de l'emploi exercé.

Article 3

Augmentations individuelles

1. Au titre de l'année 2013, dans chaque organisme, pour les salariés relevant de la convention collective du personnel des employés et cadres et non visés par la mesure collective visée à l'article 2, le nombre des bénéficiaires de l'attribution de points de compétence ou d'un parcours professionnel sera au moins de 1/3 de l'effectif de ces salariés.

2. Au titre de l'année 2013, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective du personnel de direction du RSI bénéficiant d'une progression de leur rémunération dans le cadre de l'article 6 de l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel de direction du régime social des indépendants sera au moins de 1/3 de l'effectif du personnel visé par cette classification.

3. Au titre de l'année 2013, au niveau national, le nombre total des salariés relevant de la convention collective spéciale des praticiens-conseils bénéficiant d'une progression de leur rémunération au titre de la reconnaissance de la contribution professionnelle ou du parcours professionnel sera au moins de 1/3 de l'effectif des praticiens-conseils visés par cette convention collective.

4. Pour l'application des dispositions du présent article seront pris en compte les personnels visés respectivement par chacune des conventions collectives susvisées, décomptés au 31 décembre de l'année 2012 en personnes physiques.

5. Rapport de l'application de ces mesures aux commissions paritaires compétentes pour chacune des catégories ainsi visées.

Article 4

Modifications conventionnelles

1. L'indice minimal de rémunération du niveau I défini par l'accord du 2 juin 2009 relatif à la classification du personnel des employés et cadres du régime social des indépendants est porté à 239 ; pour l'application des mesures visées au présent article, les salariés présents au 30 avril 2013 et rémunérés sur la base du salaire minimum de croissance sont considérés comme se situant au 30 avril à l'indice 239.

2. A compter du 1^{er} mai 2013, l'annexe I à l'accord relatif à la classification du personnel des employés et cadres du 2 juin 2009 susvisé est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Grille de rémunération applicable à compter du 1^{er} mai 2013

La grille de rémunération déterminée à l'article 6 du présent accord, qui comporte pour chaque niveau de classification deux coefficients définissant la plage d'évolution salariale de ces niveaux, est fixée ainsi qu'il suit :

NIVEAU	COEFFICIENT de base	COEFFICIENT maximum
I	239	260
II	260	320
III	291	370
IV	331	410
V	371	490
VI	416	580
VII	486	670
VIII	556	760
IX	706	930

En conséquence, le salaire de base des salariés visés par le présent accord ne pourra être fixé à un coefficient inférieur au coefficient de base ainsi fixé. »

3. Afin de contribuer au financement des évolutions de rémunération, à compter du 1^{er} mai 2013, le second alinéa de l'article 50 de la convention collective des employés et cadres du 20 mars 2008 (Utilisation du véhicule personnel) est rédigé comme suit :

« Le salarié autorisé à utiliser son véhicule automobile personnel pour les besoins du service est remboursé de ses déplacements sur la base du barème fiscal établi par la direction générale des impôts pour l'imposition du revenu de l'année précédente. »

4. A compter du 1^{er} juillet 2013, l'article 51 de la convention collective des employés et cadres est rédigé comme suit :

« Les frais de repas sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite du montant fixé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général.

Les frais de découcher sont remboursés sur présentation du justificatif, et dans la limite des montants suivants :

- pour les déplacements effectués en province, sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est déterminé par l'accord collectif applicable aux cadres et agents d'exécution des organismes du régime général ;
- pour les déplacements effectués dans l'agglomération parisienne (Paris, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-et-Marne, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise, Yvelines), sur justification des frais exposés, dans une limite fixée par nuitée, dont le montant est déterminé par l'accord collectif applicable aux agents de direction des organismes du régime général.

Les limites visées en application du présent article sont majorées de 25 %, sur la base du tarif applicable à l'agglomération parisienne, pour tout déplacement effectué de la métropole vers les départements ou collectivités territoriales d'outre-mer.

Pour l'application de ces dispositions, les heures d'absence sont prises en considération :

- entre 11 heures et 14 heures pour le repas de midi ;
- entre 18 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- entre 0 heure et 5 heures pour le découcher. »

Article 5

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant l'agrément ministériel visé aux articles L. 123-1, L. 123-2 et L. 123-2-1 du code de la sécurité sociale.

Le présent accord constitue un tout indivisible. En cas d'opposition régulière, il ne produira aucun effet et ne pourra être considéré comme comportant un engagement unilatéral de la partie employeur.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Saint-Denis, le 24 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

RSI.

Syndicats de salariés :

PSTE CFDT ;

PSE CFTC.

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2013/34

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 46 du 12 février 2013.....	175
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 47 du 12 février 2013.....	177
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 48 du 12 février 2013.....	179
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 48 du 4 juin 2013.....	182
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 49 du 4 juin 2013.....	189
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 125 du 12 avril 2012	213
Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 87 du 15 janvier 2013	215
Exploitations forestières (Aisne) : avenant n° 64 du 18 janvier 2013	217
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 165 du 18 octobre 2011	219
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières, polyculture et élevage (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 1 du 16 juillet 2012	224

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 46 DU 12 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397146M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux applicables dans les établissements situés sur le territoire métropolitain, sauf ceux situés dans les départements de l'Oise, du Val-d'Oise et des Yvelines, figurant à l'article 13 « Travail d'un jour férié ou du jour de repos hebdomadaire », annexe « Cavaliers d'entraînement », sont les suivants :

« A. – Jour de repos hebdomadaire

Lorsque son horaire de travail l'appelle à prendre son repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche, les heures de travail qu'il effectue le dimanche sont majorées de 30 % en sus du salaire mensuel normal si le cavalier d'entraînement fait son horaire normal de travail.

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement le jour de son repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 60 %.

B. – Jours fériés

Lorsque, en raison de circonstances particulières, un cavalier d'entraînement est appelé à travailler exceptionnellement pendant un jour férié qui aurait dû être son jour de repos hebdomadaire, il perçoit, indépendamment de son salaire mensuel normal, le salaire correspondant aux heures effectuées, sur la base des heures normales, majorées de 60 %.

Lorsque ce jour férié tombe un jour autre que celui du repos hebdomadaire, les heures de travail effectuées ce jour-là sont majorées de 40 % en sus du salaire mensuel normal.

Dans les deux cas prévus aux deux alinéas précédents, les heures travaillées peuvent, au lieu d'être rémunérées, être compensées par un repos de durée égale au nombre d'heures majorées prévues ci-dessus, à prendre au plus tard dans les 12 jours suivants. »

Article 2

La date d'application des dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} mars 2013.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale
IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP

AVENANT N° 47 DU 12 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397147M
IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant abroge les dispositions de l'annexe « Indemnités de déplacement en région (hors région parisienne) » de l'avenant n° 42 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Article 2

Indemnités de déplacement hors région parisienne
au 1^{er} mars 2013

1. Semaine et dimanche pour un cheval :

Déplacement en région, dans un rayon :

– de 0 à 10 km : 24 € (déplacement sur place, exemple : de Sers à Pau) ;

– de 10 à 150 km : 30 € ;

– de 150 à 250 km : 38 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) ;

– plus de 250 km : 47 € (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement).

Déplacement à l'étranger (plus d'une journée) : 80 €.

Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

Jusqu'à un rayon de 150 km, une somme forfaitaire par déplacement, non soumise à cotisation, correspondant à un repas, est incluse dans les chiffres ci-dessus (à titre indicatif, le montant forfaitaire est actuellement de 17,70 € par repas pour 2012).

2. Indemnité forfaitaire de meeting (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) : 25 € par jour.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 48 DU 12 FÉVRIER 2013

NOR : AGRS1397148M

IDCC : 7014

Entre :

L'association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat hippique national ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant abroge les dispositions de l'annexe « Déplacements région parisienne » de l'avenant n° 41 du 12 janvier 2012 à la convention collective nationale de travail du 20 décembre 1990 concernant les établissements d'entraînement de chevaux de courses au galop.

Article 2

*Indemnités de déplacement et primes région parisienne
au 1^{er} mars 2012*

1. Indemnités de déplacement dans la région parisienne :

Départ de Chantilly

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne (1)	32	44
Chantilly	24	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,40 € pour 2012).

Départ de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Région parisienne ⁽¹⁾	28	38
Maisons-Laffitte	24	28
(1) Tous hippodromes, y compris Compiègne et Fontainebleau.		

Une somme forfaitaire correspondant à un repas, non soumise à charges sociales, est incluse dans les chiffres ci-dessus (17,40 € pour 2012).

2. Indemnités de déplacement en province, par tranches selon l'éloignement, et à l'étranger (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

DISTANCE	SEMAINE	DIMANCHE
Moins de 150 km	30	43
De 150 à 250 km	38	56
Plus de 250 km	47	69
Déplacement à l'étranger (plus d'une journée)	80	80

3. Indemnité de déplacement pour les déplacements dans la même journée à Deauville, Clairefontaine ou Vichy (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

Départ de Chantilly ou de Maisons-Laffitte

(En euros.)

HIPPODROME	SEMAINE	DIMANCHE
Deauville (*)	38	43
Clairefontaine (*)	38	56
Vichy (*)	47	69
(*) Pour un déplacement dans la même journée.		

4. Les indemnités de déplacement sont majorées de 8 € pour les semi-nocturnes et les nocturnes.

5. Une somme de 15 € par cheval supplémentaire sera allouée.

6. Indemnité forfaitaire de meeting au départ de Chantilly et Maisons-Laffitte (non compris les frais éventuels de nourriture et de logement) :

- 25 € par jour ;
- indemnité complémentaire de meeting : 5,50 € ;
- prime de débouillage : 30 €.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé au siège de la DIRECCTE de Picardie.

Fait à Chantilly, le 12 février 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

AVENANT N° 48 DU 4 JUIN 2013

NOR : AGRS1397149M
IDCC : 8313

Entre :

L'union régionale des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 32

Définition des emplois. – Coefficients hiérarchiques

La classification des emplois se détermine par référence au niveau de compétence, à la capacité d'initiative et d'exécution requis pour l'accomplissement des tâches à un poste donné et au référentiel des diplômes, conformément à l'accord national de méthode du 18 décembre 1992 et à l'accord national de méthode du 23 avril 2008 relatif à la classification des techniciens, agents de maîtrise et cadres dans les conventions collectives agricoles.

La présente classification s'applique dans le respect des règles relatives à l'égalité professionnelle.

Les différents emplois décrits ci-après sont classés en niveaux, eux-mêmes divisés au besoin en échelons comportant des exemples non exhaustifs de postes de travail.

Ceux-ci sont déterminés sans préjudice des dispositions législatives et réglementaires en vigueur liées à la conduite des matériels et engins.

Une grille de raccordement situe les anciens coefficients par rapport aux niveaux et échelons et indique la nouvelle grille de classification.

Le classement des salariés dans la nouvelle grille ne peut être la cause d'une diminution de salaire ou de la perte d'un avantage acquis. »

La création d'un article 32.1 reprend le paragraphe « I.1. Filière technique » et le paragraphe « I.2. Filière administrative » de l'article 32 de la convention collective.

« Article 32.1

Définition des emplois non cadres

I.1. Filière technique

Niveau I. – Emplois d'exécution

Echelon 1 (NIE1). – Coefficient 101

Salarié débutant ou sans qualification professionnelle, exécutant des travaux simples, répétitifs, réalisables après démonstration, exécutés selon des consignes précises (modes opératoires, description des tâches) sous surveillance et sans avoir à faire preuve d'initiative.

Emploi repère : manœuvre, sans conduite d'engins, personnel d'entretien.

Exemples : lavage, nettoyage du matériel à l'arrêt, balayage de l'atelier, entretien journalier du matériel, rangement des outils et déchets, petites réparations avec outils manuels, entretien des locaux.

Echelon 2 (NIE2). – Coefficient 102

Emploi correspondant à l'exécution de travaux, selon des consignes précises et sous surveillance fréquente, avec maîtrise des savoir-faire élémentaires et capacité de prendre quelques initiatives, sans conséquence sur le plan économique et la sécurité des personnes.

Emploi repère : conducteur de tracteurs.

Exemples : conduite d'un tracteur avec remorque attelée à titre occasionnel, préparation des sols (labour, hersage...), conduite de petit matériel de terrassement, utilisation de petits outillages d'atelier et petits matériels de terrassement, vidange, graissage et réglages simples (sous surveillance et contrôle).

Niveau II. – Emplois spécialisés correspondant au référentiel CAP
ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (NIIE1). – Coefficient 201

Emploi correspondant à l'exécution des travaux courants, nécessitant un certain temps d'adaptation ou d'apprentissage et une bonne maîtrise des savoir-faire (quantité, qualité, manœuvres...), selon des consignes quotidiennes et une surveillance intermittente, capable de détecter des anomalies et incidents simples, d'alerter les supérieurs ou l'employeur et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples : conducteur de tracteur confirmé ayant au minimum 1 an d'expérience professionnelle dans la branche ou activités similaires et 2 ans maximum dans l'échelon, assistant mécanicien d'atelier.

Exemples : activités de conduite nécessitant le permis B ou terrassement en chantier clos, travaux de soudures simples, semis avec réglages simples (céréales), entretien courant, maintenance quotidienne du matériel.

Matériels : tracteur avec benne, tonne à lisier, épandeur à fumier, herse, canadien, rotovator, charrue, semoir à céréales, faucheuse rotative, presse à balles rondes, enrubanneuse, gyrobroyeur, broyeur, utilisation de matériel portatif.

Echelon 2 (NIIIE2). – Coefficient 202

Emploi correspondant à l'exécution des travaux plus complexes nécessitant une expérience professionnelle et une maîtrise des compétences, pouvant participer à des travaux qualifiés, prenant occasionnellement des initiatives, travaillant sous une surveillance intermittente d'un supérieur ou de l'employeur à partir des consignes données.

Emploi nécessitant des aptitudes à détecter des anomalies ou incidents rencontrés couramment, à prévenir le chef d'exploitation ou un supérieur hiérarchique et à prendre des dispositions d'urgence qui s'imposent.

Exemples : conducteur de tracteur confirmé, mécanicien d'atelier, conducteur débutant d'engins.

Exemples : tassage de maïs au tracteur, conduite de matériel de récolte (presse à balles), traitement des cultures (sans dosage).

Matériels : porte-char, épandeur à chaux, semoir à betteraves, semoir à maïs, pulvérisateur traîné, faucheuse conditionneuse, presse à balles rectangulaires, épareuse, balayeuse de route, lame pour tasser les silos à maïs ou fourche arrière, engins de récoltes et de TP.

Niveau III. – Emplois qualifiés correspondant au référentiel BEP ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (NIIIE1). – Coefficient 301

Emploi nécessitant une qualification professionnelle acquise par le diplôme ou par l'expérience et comportant l'exécution des travaux de l'entreprise selon les instructions précises du chef d'entreprise ou de son représentant.

Selon le mode d'organisation du travail, l'emploi comprend la réalisation de la majorité des tâches ci-dessous avec une implication et une certaine autonomie et prise d'initiatives. Il nécessite une correcte application des consignes données orales, ou écrites.

L'emploi consiste à exécuter les consignes en vue de satisfaire le client, savoir entretenir des relations de qualité avec la clientèle. Sur le plan technique, conduire et régler seul avec précision l'ensemble du matériel de l'entreprise, apprécier au cours du chantier les conditions climatiques et les conditions de sol et, au besoin, en référer au responsable d'entreprise, déceler les pannes et effectuer les réparations courantes, entretenir et réviser le matériel, utiliser l'informatique embarquée.

Suivant les spécificités de l'entreprise, le salarié peut être amené à remplir les fiches de travail, rendre compte de son activité et formuler des observations.

Exemples : conduire un camion jusqu'à 26 tonnes PTAC ou engins de TP ou tracto-benne avec permis EC, régler tous les semoirs de précision, effectuer les dosages en pulvérisations comme pour l'épandage du fumier, amendement calcaire, boues, etc., conducteur d'engins automoteurs.

Echelon 2 (NIIIE2). – Coefficient 302

Emploi correspondant à l'exécution des opérations qualifiées décrites à l'échelon précédent, avec une plus large autonomie.

Cet emploi nécessite des compétences techniques reconnues, une grande expérience professionnelle, une autonomie certaine et une capacité à détecter et à traiter les anomalies et incidents. Il nécessite de disposer d'aptitudes à transmettre ses connaissances et savoirs.

Exemples : conducteur confirmé ou polyvalent de tous engins ; réparation d'un système hydraulique.

Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés correspondant au référentiel bac technologique ou bac pro ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (NIVE1). – Coefficient 401

Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le salarié assume la responsabilité dans le cadre de directives périodiques.

Il bénéficie d'une large autonomie dans l'exécution du travail.

Cet emploi implique une prise d'initiatives.

Le salarié possède de bonnes connaissances lui permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, de diagnostiquer, de rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.

Exemples : conducteur d'engins automoteurs capable d'assurer la préparation et l'application de traitements phytosanitaires, mécanicien hautement qualifié non nécessairement conducteur ; conducteur de camion poids lourd (permis EC) de 3,5 tonnes à 44 tonnes articulé.

Echelon 2 (NIVE2). – Coefficient 402

Emploi polyvalent avec la responsabilité de la mise en œuvre totale d'un chantier en collaboration avec le chef d'entreprise.

Emploi qui implique la maîtrise des process et procédures des travaux confiés.

Il participe à la conduite et à la surveillance régulière des autres salariés de l'entreprise et veille à l'application des consignes de sécurité. Il rend compte des travaux et fait part de ses suggestions et propositions au chef d'entreprise. Il peut être appelé à former des apprentis, des stagiaires et à assurer des fonctions de tutorat.

Cet emploi nécessite des compétences techniques et une grande expérience professionnelle reconnues dans l'exercice des tâches du NIVE1.

Niveau V. – Emplois de techniciens, agents de maîtrise, non-cadres, correspondant au référentiel BTS ou à des acquis professionnels équivalents

Echelon 1 (NVE1). – Coefficient 501

Emploi consistant à réaliser l'ensemble des opérations d'un chantier avec la responsabilité de l'organisation et de la bonne exécution de son travail, à partir de directives générales de son supérieur ou de son employeur.

Emploi qui implique une capacité d'anticipation, de contrôle et de réalisation des instructions données.

Exemples : responsable de chantier, responsable d'atelier, technicien polyvalent.

Echelon 2 (NVE2). – Coefficient 502

Emploi consistant à mettre en œuvre des travaux qui lui sont confiés selon des plannings établis en collaboration avec le chef d'entreprise ou un cadre.

Il organise les chantiers, y participe avec le personnel technique.

Il respecte les orientations choisies par le chef d'entreprise, lui rend compte et peut être impliqué dans des fonctions complémentaires directement liées à son activité (exemple : organisation matérielle d'un chantier ou d'un atelier).

I.2. Filière administrative

Niveau I. – Emploi d'exécution (coefficient 100)

Tâches d'exécution simples, parfois répétitives, suivant des consignes précises relatives à l'exécution du travail, sans prise d'initiative, et ne nécessitant aucune connaissance particulière.

Emploi repère : employé administratif sans qualification.

Tâches : tâches administratives élémentaires : prises de notes, classement des documents, saisie du courrier, gestion du courrier (affranchissement, tri, etc.).

Outils : connaissance élémentaire d'un logiciel de traitement de texte, utilisation du téléphone, fax, photocopieuse.

Niveau II. – Emploi spécialisé (coefficient 200)

Emploi correspondant au référentiel BEP ou à des acquis professionnels équivalents.

En tant qu'interlocuteur de l'entreprise, le salarié spécialisé assure avec polyvalence l'accueil, les travaux administratifs et les écritures comptables simples.

Emploi repère : secrétaire, aide comptable.

Tâches : tâches administratives liées à la gestion de l'entreprise : accueil physique et téléphonique, gestion des agendas et des plannings, écritures comptables simples (exemple : préparation de la TVA). Etablissement de devis et de factures sur un logiciel de facturation.

Outils : maîtrise d'un logiciel de traitement de texte, d'internet, d'un logiciel de facturation, et connaissance d'un tableur.

Niveau III. – Emploi qualifié (coefficient 300)

Emploi correspondant au référentiel baccalauréat ou à des acquis professionnels équivalents.

Salarié chargé de l'exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative et de la gestion comptable de l'entreprise. L'employé qualifié est responsable de la bonne réalisation de son travail.

Emploi repère : secrétaire qualifiée.

Tâches : toutes tâches administratives et comptables de l'entreprise, gestion bancaire, etc.

Outils : parfaite maîtrise de l'environnement bureautique.

Niveau IV. – Emploi hautement qualifié (coefficient 400)

Emploi correspondant au référentiel BTS ou à des acquis professionnels équivalents.

Salarié exerçant les fonctions administratives et/ou comptables de l'entreprise, comportant initiatives et responsabilités. Il possède des connaissances sur les différentes réglementations spécifiques aux fonctions assurées.

Emploi repère : assistant de direction, secrétaire hautement qualifié.

Tâches : toutes tâches intervenant dans la gestion de l'entreprise et la gestion du planning de travail.

Outils : maîtrise globale des outils de bureautique et parfaite connaissance de la profession. »

Un article 32.2 est créé et rédigé ainsi qu'il suit.

« Article 32.2

Définition des emplois cadres

Niveau VI. – Cadres

Echelon 1 (NVIE1). – Coefficient 601. – Cadre gestionnaire de travaux

Emploi comportant de façon permanente la surveillance et la répartition des tâches d'un groupe de salariés, d'un chantier ou de plusieurs chantiers et/ou d'un service administratif.

Cet emploi implique une compétence complémentaire en gestion administrative et en management permettant de prendre la responsabilité d'un projet et/ou d'intégrer des contraintes juridiques, commerciales et de gestion.

Cet emploi peut comporter la responsabilité d'embauche de personnel non cadre.

Cet emploi correspond aux référentiels de diplômes agricoles de niveau II (diplômes d'ingénieur ou licences professionnelles). Ces compétences peuvent être acquises par l'expérience.

Echelon 2 (NVIE2). – Coefficient 602. – Cadre dirigeant

Emploi comportant de façon permanente l'administration complète de l'entreprise. En tant que membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, ce cadre est titulaire d'une délégation de pouvoirs.

Emploi comportant la responsabilité totale de l'entreprise, notamment la représentation de l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs, des organismes divers et des administrations.

Cet emploi correspond aux référentiels de diplômes agricoles de niveau II (diplômes d'ingénieur ou licences professionnelles). Ces compétences peuvent être acquises par l'expérience.

Pour l'application de la classification des emplois et des coefficients, les employeurs se réfèrent à la grille de raccordement suivante :

FILIÈRE	ANCIENNE GRILLE	NOUVELLE GRILLE	
	Coefficient	Coefficient	Niveau
Technique	100	101	NIE1
	120	102	NIE2
	130	201	NIIIE1
	140	202	NIIIE2
	150	301	NIIIE1
	160	302	NIIIE2
	165	401	NIVE1
	170	402	NIVE2
		501	NVE1
		502	NVE2
Administrative	205	100	I
	210	100	I
	215	100	I
	220	200	II
	225	200	II
	230	300	III

FILIÈRE	ANCIENNE GRILLE	NOUVELLE GRILLE	
	Coefficient	Coefficient	Niveau
	240	300	III
	250	400	IV
	260	400	IV
Cadres		601	NVIE1
		602	NVIE2

Le nouveau positionnement des salariés dans la nouvelle grille s'effectue en tenant compte des tâches réellement exercées en fonction de la description des emplois de la nouvelle classification. »

Article 2

Les parties s'entendent pour déterminer les salaires horaires des cadres.

Conformément aux dispositions de l'article 33, l'annexe I de la convention collective est ainsi complétée :

« Coefficient 601 : 14 €.

Coefficient 602 : 16 €. »

Article 3

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 4 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8313. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

AVENANT N° 49 DU 4 JUIN 2013

NOR : AGRS1397150M
IDCC : 8313

Entre :

L'union régionale des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais,

D'une part, et

Le SGA CFDT 59 ;

La fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La référence au « directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole » est remplacée par « directeur régional du travail ou son représentant ».

Article 2

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

La référence au « code APE 0180 » est remplacée par « code NAF 0161Z ».

Article 2

Accords antérieurs

Le mot « globalement » au premier alinéa de cet article est supprimé.

Les dispositions du dernier alinéa de cet article sont supprimées.

Article 3

Durée. – Dénonciation

Au premier alinéa, la référence à « l'article L. 132-8 » est modifiée par « les articles L. 2261-9 et suivants ».

Article 6

Participation aux commissions mixtes

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Les représentants salariés en activité dans le champ couvert par cette convention sont pris en charge en application de l'accord national du 21 janvier 1992 et ses avenants. »

Article 6 bis

Financement de la formation continue

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les employeurs contribuent, quel que soit le nombre de salariés qu'ils emploient, au financement de la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de travaux agricoles et ruraux au moyen d'une cotisation affectée au fonds d'assurance formation des salariés des exploitations agricoles (FAFSEA).

Le montant de cette cotisation est fixé par voie réglementaire. »

Article 3

Les dispositions du chapitre II du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 7

Principes généraux

La référence au « titre I^{er} du livre IV » est remplacée par « la deuxième partie livre I^{er} ».

Article 8

Section syndicale

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La section syndicale assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

Dès lors qu'ils ont au moins deux adhérents dans l'entreprise, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise une section syndicale.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés exclusivement à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Chaque panneau est affecté à une seule organisation syndicale. Les modalités de la mise à disposition (et du nombre) de ces panneaux font l'objet d'un accord avec le chef d'entreprise.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des lieux de travail et du temps de travail des participants.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées dans le local syndical ou, avec l'accord du chef d'entreprise, dans des locaux mis à leur disposition et des personnalités extérieures autres que syndicales, sous réserve de l'accord du chef d'entreprise. »

Article 9

Délégué syndical

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Chaque syndicat représentatif qui constitue une section syndicale dans les établissements de 50 salariés et plus peut désigner un délégué syndical pour le représenter auprès de l'employeur.

Le délégué syndical doit prioritairement être choisi parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Dans les établissements comportant moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner pour la durée de son mandat un délégué du personnel comme délégué syndical.

Le délégué syndical doit être âgé de 18 ans révolus, travailler dans l'entreprise depuis au moins 1 an et n'avoir fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à ses droits civiques.

Les nom et prénom du ou des délégués syndicaux sont portés à la connaissance du chef d'entreprise par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Copie de cette communication est simultanément adressée à l'inspecteur du travail.

Les fonctions de délégué syndical sont compatibles avec celles de délégué du personnel, de représentant du personnel au comité d'entreprise ou de représentant syndical au comité d'entreprise. Un délégué syndical peut également être membre du CHSCT.

Le licenciement d'un délégué syndical ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail. La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués syndicaux pendant 12 mois après la cessation de leur mandat exercé pendant 1 an au moins.

Chaque délégué syndical dispose d'un crédit mensuel d'heures de délégation de :

- 10 heures dans les entreprises employant de 50 à 150 salariés ;
- 15 heures dans les entreprises employant de 151 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises occupant plus de 500 salariés.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties. »

Un article 9 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 9 *bis*

Représentant de la section syndicale

Le syndicat qui constitue une section syndicale au sein d'une entreprise ou d'un établissement de 50 salariés ou plus peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, désigner un représentant de la section pour le représenter. Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Le représentant de la section syndicale dispose d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions, temps au moins égal à 4 heures par mois.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise ou l'établissement qui constituent une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

Un crédit d'heures pourra être octroyé au sein de l'entreprise après accord des deux parties. »

Article 10

Absences pour réunions syndicales

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« Les salariés adressent leur demande au moins 30 jours avant la date du début de l'événement. »

Article 4

Les dispositions du chapitre III du titre I^{er} sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 11

Délégués du personnel

Les dispositions de cet article et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 11

Délégués du personnel, comité d'entreprise, délégation unique du personnel

Dispositions communes

La durée du mandat des délégués du personnel, des membres du comité d'entreprise et des membres de la délégation unique du personnel est fixée à 4 ans. Elle peut être fixée à 3 ou à 2 ans par accord d'entreprise.

Délégués du personnel

La mise en place des délégués du personnel est obligatoire si l'effectif d'au moins 11 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Comité d'entreprise

La mise en place du comité d'entreprise est obligatoire si l'effectif d'au moins 50 salariés est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Délégation unique du personnel

Dans les entreprises et établissements dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, il est possible de mettre en place une délégation unique du personnel.

Heures de délégation

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le ou (les) délégué(s) du personnel titulaire(s) dispose(nt) mensuellement de 12 heures pour l'exercice de sa (leur) fonction.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, chaque délégué du personnel titulaire dispose mensuellement de 15 heures pour l'exercice de sa fonction.

Les membres titulaires de la délégation unique du personnel et du comité d'entreprise bénéficient de 20 heures de délégation mensuelles. »

Article 12

Comité d'entreprise

Les dispositions de cet article et son intitulé sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 12

CHSCT

Dans les entreprises comptant 50 salariés au moins, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans les conditions prévues par les articles L. 4611-1 et suivants du code du travail.

Dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés, un CHSCT est mis en place s'il est demandé soit par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit par un salarié, soit par l'employeur.

Dans ce dernier cas, la délégation du personnel à élire dans un collège unique, en un seul tour, est d'un titulaire et d'un suppléant.

Le collège électif est composé des salariés ayant la qualité d'électeur au sens de l'article L. 2314-15 du code du travail. »

Article 13

Calcul de l'effectif

Au premier alinéa, la référence à « l'article précédent » est remplacée par « des deux articles précédents ».

Article 5

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 14

Période d'essai

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Pendant cette période, le contrat de travail peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sans motif et sans indemnité.

La période d'essai ne se présume pas, elle doit donc être expressément prévue par le contrat de travail.

La durée maximale de la période d'essai est de :

En cas de contrat à durée indéterminée :

- 2 mois pour les ouvriers et employés (niveaux I à IV) ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens (niveau V) ;
- 3 mois pour les cadres (niveau VI).

En cas de contrat à durée déterminée :

- 1 jour par semaine avec maximum de 2 semaines quand la durée prévue au contrat est inférieure ou égale à 6 mois ;
- 1 mois quand la durée prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

Une période d'essai plus courte peut être prévue dans le contrat de travail.

En ce qui concerne les travailleurs à temps partiel, la période d'essai ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle des salariés à temps complet.

La rémunération du salarié à l'essai est celle afférente au coefficient de l'emploi pour lequel il a été embauché.

Exceptions à la période d'essai :

- le salarié maintenu dans l'entreprise à l'expiration d'un contrat d'apprentissage ou de tout contrat à durée déterminée est dispensé d'effectuer une nouvelle période d'essai ;
- la durée de la période d'essai est plus courte en cas d'embauche d'un jeune dans les 3 mois suivant la fin d'un stage intégré à un cursus pédagogique et effectué lors de la dernière année d'études. La durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans la limite de la moitié de la durée de celle-ci.

Renouvellement de la période d'essai :

La période d'essai peut être renouvelée une fois dans la limite maximale de la durée initiale, à condition que cette possibilité soit expressément prévue dans le contrat de travail. Le renouvellement de la période d'essai devra être formalisé dans un écrit signé par l'employeur et le salarié.

Délai de prévenance en cas de rupture en cours ou au terme de la période d'essai :

Un délai de prévenance devra être respecté pour mettre un terme au contrat pendant la période d'essai. Ce délai s'applique aux CDI, mais aussi aux CDD comportant une période d'essai de 1 semaine minimum.

Rupture à l'initiative de l'employeur :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Rupture à l'initiative du salarié :

- 24 heures si sa durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

La rupture du contrat pendant la période d'essai devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge. Ce délai de prévenance ne pourra en aucun cas avoir pour effet de prolonger la période d'essai. »

Article 6

Les dispositions du chapitre II du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 16

Maladie professionnelle et accident du travail

Au premier alinéa la référence aux articles « L. 122-32-1 et suivants » est remplacée par « L. 1226-7 et suivants » et la référence à l'article « L. 323-11 » est remplacée par « L. 5213-2 ».

Article 17

Maternité, adoption

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 17

Maternité, adoption, paternité

Le droit à la suspension de son contrat de travail sera accordé à la mère ou au parent adoptif, selon les dispositions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Un congé de paternité et d'accueil de l'enfant est prévu conformément aux dispositions de l'article L. 1225-35 du code du travail. Après la naissance de l'enfant et dans les 4 mois suivant sa naissance (à l'exception des cas prévus à l'article D. 1225-8 du code du travail), le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant entraîne la suspension du contrat de travail.

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins un mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin. »

Article 18

Congé parental d'éducation

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption a droit, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail, à un congé parental de 3 ans maximum pendant lequel le contrat de travail est suspendu. »

Article 19

Obligations militaires

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 19

Service national

a) Le contrat de travail d'un salarié appelé au service national en application du livre II du code du service national est suspendu pendant toute la durée du service national actif.

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif, et au plus tard dans le mois suivant celle-ci, le salarié désirant reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment en avertit son ancien employeur.

La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le salarié réintégré bénéficie de tous les avantages acquis au moment de son départ.

b) Tout salarié âgé de 16 à 25 ans qui participe à l'appel de préparation à la défense bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence exceptionnelle a pour but exclusif de permettre au salarié de participer à l'appel de préparation à la défense. Elle n'entraîne pas de réduction de rémunération. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée de congé annuel. »

Article 7

Les dispositions du chapitre III du titre II sont modifiées ainsi qu'il suit :

Le mot « résiliation » à la section I est remplacé par le mot « rupture ».

Article 20

Résiliation

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 20

Rupture du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée, auquel un employeur peut avoir recours dans les cas prévus aux articles L. 1242-1 à L. 1242-4 du code du travail, ne peut être rompu qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'incapacité constatée par le médecin du travail, ou d'un commun accord des parties.

Le CDD peut être rompu avant l'échéance du terme à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie de la conclusion d'un CDI ; le préavis est alors effectué dans les conditions prévues à l'article L. 1243-2 du code du travail.

Il cesse donc normalement de plein droit à échéance du terme sans procédure particulière sous réserve des dispositions prévues à l'article ci-après, complétant celles fixées aux articles L. 1243-2 à L. 1243-4 du code du travail. »

Article 21

Délai de prévenance

La phrase suivante est ajoutée au début de cet article :

« En cas de clause de renouvellement prévue dans le contrat de travail à durée déterminée initial », l'employeur... (le reste sans changement).

La dernière phrase de cet article est supprimée.

Article 22

Résiliation

L'intitulé de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Article 22

Rupture du CDI »

La référence aux articles « L. 122-4 et suivants » est remplacée par « L. 1231-1 et suivants ».

Les deux alinéas suivants sont ajoutés en fin d'article :

« – des règles définies aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail traitant de la rupture conventionnelle ;

– des règles définies à l'article 22 *bis* ci-après traitant de la mise et du départ à la retraite. »

Un article 22 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 22 *bis*

Mise et départ à la retraite

a) Mise à la retraite

L'employeur peut envisager de mettre un salarié à la retraite à condition qu'il soit d'accord et qu'il ait atteint l'âge légal auquel tout salarié peut prétendre à bénéficier d'une retraite à taux plein quelle que soit sa durée d'assurance.

L'employeur doit interroger par écrit le salarié, au moins 3 mois avant sa date d'anniversaire, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse durant l'année à venir. Le salarié dispose de 1 mois pour donner son accord par écrit ; l'absence de réponse vaut refus.

Cette procédure doit être renouvelée au cours des années suivantes. A défaut de mettre en œuvre cette procédure, l'employeur se prive de toute possibilité de mettre l'intéressé à la retraite au cours de l'année à venir.

Une fois que le salarié a atteint 70 ans, l'employeur retrouve la faculté de le mettre à la retraite.

L'employeur qui décide de la mise à la retraite respecte le préavis prévu à l'article 23 (*b*) pour le licenciement.

b) Départ à la retraite

Le salarié en âge de partir à la retraite peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse après avoir remis à l'employeur une lettre de confirmation écrite de sa décision de départ à la retraite.

Le salarié doit respecter un préavis, qui court à compter de la date de présentation de la lettre de confirmation de sa décision de départ à la retraite, dans les conditions prévues à l'article 23 (b) pour le cas de licenciement. »

Article 23

Délai de préavis

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Le préavis doit être signifié à la partie intéressée par lettre recommandée avec avis de réception et prendra effet à la date de présentation de la lettre recommandée.

En cas de licenciement, la lettre recommandée ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date de convocation à l'entretien préalable obligatoire prévu à l'article L. 1232-2.

La durée du préavis est fixée comme suit :

a) En cas de démission

Le délai de préavis à respecter par le salarié est déterminé en fonction de son ancienneté et de son niveau dans la classification dans les conditions suivantes :

Démission

ANCIENNETÉ	NIVEAUX I ET II	NIVEAUX III ET IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
6 mois et moins de 2 ans	15 jours	1 mois	1 mois	1,5 mois
2 ans et plus	15 jours	1 mois	2 mois	3 mois

b) En cas de licenciement

Le délai de préavis à respecter par l'employeur, sauf en cas de faute grave du salarié, est déterminé en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise :

Licenciement

ANCIENNETÉ	NIVEAUX I ET II	NIVEAUX III ET IV	NIVEAU V	NIVEAU VI
Moins de 6 mois	15 jours	15 jours	15 jours	15 jours
6 mois et moins de 2 ans	1 mois	1 mois	1 mois	1,5 mois
2 ans et plus	2 mois	2 mois	2 mois	3 mois

Pour les travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés définis à l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée du préavis est fixée conformément aux dispositions de l'article L. 5213-9 du code du travail.

Le préavis peut ne pas être exécuté ou être réduit, soit à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur, soit à l'initiative de l'employeur. Dans ce dernier cas, l'indemnité correspondant à la durée de préavis non exécuté reste due au salarié. »

Article 25

Procédure

La référence aux articles « L. 321-1 et suivants » est remplacée par « L. 1233-2 et suivants ».

Article 26

Ordre des licenciements

La phrase « Seront d'abord examinées les possibilités de cessation anticipée d'activité pour les salariés pouvant éventuellement bénéficier de la préretraite » est supprimée.

Le mot « ensuite » dans la phrase « Il sera ensuite attribué à chaque salarié » est supprimé.

Le mot « militaire » au paragraphe 3 est remplacé par « national ».

La référence à la « COTOREP » au paragraphe 4 est supprimée et remplacée par « Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ».

Article 27

Indemnité pour non-respect du délai de prévenance

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 27

Indemnité en cas de rupture conventionnelle

Dans le cas prévu à l'article L. 1237-11 du code du travail, l'indemnité versée est au moins égale à l'indemnité de licenciement. »

Article 28

Indemnité pour non-respect du préavis

La phrase « Sauf dans les cas de dispense prévus à l'article 23 » est ajoutée en début d'article.

Article 29

Indemnité de fin de contrat à durée déterminée

Les dispositions de cet article sont supprimées et remplacées par les suivantes :

« Les salariés embauchés pour une durée déterminée, notamment en remplacement d'un salarié absent ou en raison d'un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, bénéficient, si les relations contractuelles ne se poursuivent pas à l'issue de leur contrat, d'une indemnité qui constitue un complément de salaire. Cette indemnité est égale à 10 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat. L'indemnité n'est pas due en cas de conclusion de contrats à durée déterminée pour des emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Elle ne sera toutefois pas due en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou en cas de faute grave également. »

Article 30

Indemnité de licenciement

L'ancienneté de « 2 ans » prévue au premier alinéa de cet article est portée à « 1 an ».

Au second alinéa de cet article, la phrase « 1/6 de mois par année d'ancienneté » est supprimée et remplacée par :

« Pour les 10 premières années : 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

A partir de la 11^e année : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté. »

En fin d'article, l'alinéa suivant est ajouté :

« Pour calculer l'ancienneté du salarié, les durées des contrats de travail à caractère saisonnier successifs dans une même entreprise sont cumulées. »

Article 31

Indemnité de départ en retraite

Les dispositions de cet article et son intitulé sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 31

Indemnités de mise à la retraite et de départ en retraite

1. Mise à la retraite du salarié sur décision de l'employeur

L'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement ou à l'indemnité conventionnelle si elle est plus favorable.

2. Départ sur initiative du salarié

Le salarié quittant volontairement son employeur pour bénéficier de son droit à la retraite perçoit de celui-ci une indemnité de départ en retraite égale à 0,5 mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté, ne pouvant excéder une ancienneté de 30 ans. L'indemnité est majorée de 1/4 de mois de salaire par tranche de 5 ans d'ancienneté au-delà de 20 ans. En cas de tranche incomplète, le calcul sera fait *pro rata temporis*.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de ces indemnités est, selon la formule la plus favorable au salarié, la rémunération moyenne des 12 derniers mois ou des 3 derniers mois.

3. Préavis

En cas de départ à la retraite, volontaire ou sur décision de l'employeur, il sera fait application, pour le préavis, des dispositions prévues à l'article 23. »

Article 8

Les dispositions du chapitre II du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 33

Fixation des salaires horaires

Les dispositions du dernier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour réviser les salaires, la commission mixte se réunira dans le mois d'application de la variation du Smic sur convocation du représentant de la DIRECCTE saisi à cet effet par la partie la plus diligente. »

Article 35

Mensualisation de la rémunération

Les troisième, quatrième et cinquième alinéas de cet article sont supprimés.

Article 36

Bulletin de paie

La phrase suivante est ajoutée après le point « 14 » :

« 15. Le montant de la prise en charge des frais de transports publics ou des frais de transports personnels. »

Article 36 bis

Livre de paie

Cet article est abrogé.

Article 9

Les dispositions du chapitre III du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit.

Article 37

Rémunération du personnel titulaire d'un contrat à durée déterminée (saisonniers, temporaires, occasionnels)

Les termes « saisonniers, temporaires, occasionnels » sont supprimés dans l'intitulé.

Article 40

Rémunération des handicapés

Cet article est abrogé.

Article 10

Les dispositions du chapitre IV du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 42

Rémunération du temps de transport

Le mot « transport » dans l'intitulé de cet article est remplacé par « trajet ».

Le dernier alinéa du B est modifié ainsi qu'il suit :

« Lorsque le salarié est transporté par son employeur sur le chantier, le temps de trajet, compté du lieu de rassemblement au chantier, est rémunéré. Le calcul de la rémunération se fera sur le tarif des heures normales. Ce temps de trajet n'est pas considéré comme du travail effectif. »

Article 43

Remboursement de frais

Les mots « présentation d'une note » dans le premier paragraphe du A de cet article sont remplacés par « justificatif ».

La limite de « quatre fois le minimum garanti » dans le premier paragraphe du A de cet article est remplacée par « cinq fois le minimum garanti ».

Le second paragraphe du A de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« Indemnité de panier : les salariés affectés sur chantier percevront une prime de panier sous réserve qu'ils ne rentrent pas à leur domicile pour prendre leur repas et qu'ils ne soient pas nourris par les soins de l'entreprise. Cette indemnité est fixée à deux fois le minimum garanti en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée.

Cette disposition s'applique aussi aux travailleurs de nuit. »

Le paragraphe « Frais de transport » dans le B est modifié ainsi qu'il suit :

« Frais de transport : les frais de transport du salarié sont pris en charge par l'entreprise. Les salariés bénéficieront, pendant la durée du chantier, de la prise en charge de leurs frais de transport pour rentrer à leur domicile à raison d'une fois par semaine. »

Article 11

Les dispositions du chapitre V du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

L'intitulé du chapitre V « Rémunération des heures de travail accomplies le dimanche ou un jour férié » est ainsi modifié : « Rémunération du travail du dimanche et des jours fériés. Travail de nuit ».

Un article 45 *bis* est créé et rédigé ainsi qu'il suit :

« Article 45 bis

Travail de nuit

Le travail de nuit revêt un caractère exceptionnel.

Est réputé travail de nuit le travail accompli entre 21 heures et 6 heures.

Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique liée aux contraintes agronomiques, techniques, climatiques ou à l'approvisionnement de l'industrie agroalimentaire.

On parlera de travail de nuit régulier pour le travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire habituel de travail, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien dans la plage horaire de nuit définie ci-dessus ;
- soit accomplit pendant une période de 12 mois consécutifs 270 heures de travail entre 21 heures et 6 heures.

La rémunération pour le travail de nuit est fixée selon les modalités ci-après : majoration du taux horaire de 10 % et attribution d'un repos compensateur de 10 % pris d'un commun accord dans un délai de 8 mois maximum.

Compte tenu des contraintes techniques et climatiques auxquelles doivent faire face les entreprises lors de l'exécution de certains travaux, le recours au travail de nuit peut être prévu dans les limites suivantes :

- durée quotidienne : 8 heures, avec possibilité d'augmenter de 2 heures la durée quotidienne à condition que le nombre global d'heures de dépassement au-delà de 8 heures ne soit pas supérieur au contingent de 50 heures au cours d'une période de 12 mois consécutifs (prévu à l'article 55 de la présente convention collective) ;
- durée hebdomadaire : la durée hebdomadaire du travail de nuit calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

Le médecin du travail doit avoir connaissance de la liste des travailleurs affectés sur des postes de travail de nuit. Les travailleurs de nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée. »

Article 12

Les dispositions du chapitre VI du titre III sont modifiées ainsi qu'il suit :

Après le chapitre VI, un article 46 est créé avant l'article 46.1 (déjà existant), qui reprend le contenu des articles 46.1 à 46.4, dont la teneur est modifiée ainsi qu'il suit :

« Article 46

Régime de prévoyance

Il est institué, au profit des salariés non cadres (niveaux I à IV) remplissant les conditions ci-après définies, un régime de prévoyance obligatoire qui assure les prestations suivantes :

- des indemnités journalières complémentaires à celles versées par le régime de base de la mutualité sociale agricole en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident ;
- une pension d'invalidité ou d'incapacité permanente, en cas d'invalidité ou d'incapacité permanente professionnelle au moins des deux tiers, reconnues par le régime de base de la mutualité sociale agricole ;
- le versement d'un capital décès, d'une rente éducation, d'une indemnité frais d'obsèques.

Les salariés non cadres relevant du niveau V et les salariés cadres du niveau VI bénéficient des dispositions de la convention collective nationale du 2 avril 1952. »

Article 13

Les dispositions du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit.

TITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

Les dispositions suivantes sont insérées dans le titre IV :

« Remarque préliminaire :

Un certain nombre de points concernant le travail à temps choisi et l'aménagement du temps de travail ont été négociés dans le cadre de l'accord national du 23 décembre 1981 modifié sur la durée du travail en agriculture.

Ils ne sont pas traités dans ce chapitre, mais figurent en annexe (annexe I).

Il s'agit de :

- concernant le temps choisi :
 - l'horaire individualisé ;
 - le contrat de travail à temps partiel ;
 - le contrat de travail intermittent ;
- concernant l'aménagement du temps de travail :
 - la réduction du temps de travail sous forme de repos ;
 - le repos compensateur de remplacement ;
 - le travail par cycles ;
 - l'annualisation de la durée du travail. »

Article 14

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER}

DURÉE HEBDOMADAIRE NORMALE ET MODULATION

Les mots « normale et modulation » sont supprimés de l'intitulé du chapitre I^{er}.

Article 47

Durée normale hebdomadaire de travail

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 47

Durée hebdomadaire de travail

La durée légale hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures par semaine. Cette durée s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire au transport, à l'habillage, aux pauses et aux repas.

Elle se calcule sur la période qui s'étend du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. »

Les dispositions de l'article 48 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 48

Détermination de l'horaire journalier de travail

« La répartition journalière de la durée hebdomadaire de travail dans l'entreprise pourra se faire sur 4, 5, 5,5 ou 6 jours. »

Article 49

Modulation de la durée hebdomadaire de travail

L'intitulé et les dispositions de l'article 49 sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 49

Période d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention, y compris le temps de trajet, étant considérée comme un temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

Les conditions dans lesquelles les astreintes sont organisées sont fixées par l'employeur après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent et après information de l'inspecteur du travail.

Les périodes d'astreinte ouvrent droit au versement d'une indemnité forfaitaire dont le montant minimum est égal à 3 minimum garanti par astreinte de 12 heures et à 6 minimum garanti par astreinte de 24 heures.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit averti au moins 1 jour franc à l'avance.

Si la levée de l'astreinte a lieu moins de 48 heures avant la date prévue d'astreinte, l'indemnité d'astreinte reste due.

En fin de mois, l'employeur doit remettre à chaque salarié concerné un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées par celui-ci au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante. Ce document, qui est tenu à la disposition des agents de contrôle de l'inspection du travail, est conservé pendant une durée de 1 an. »

Article 50

Information du salarié

L'intitulé et les dispositions de l'article 50 sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 50

Dispositions spécifiques concernant la durée du travail des cadres

En référence au chapitre XI de l'accord national du 23 décembre 1981, le temps de travail des cadres peut être organisé comme suit :

- selon l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ;
- selon un forfait :
 - sur une base annuelle d'heures ;
 - sur un nombre annuel de jours de travail.

Le forfait concerne les cadres bénéficiant d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour réaliser la mission ou la responsabilité qui leur est confiée. Le forfait doit être expressément accepté par le salarié ; un refus ne constitue pas un motif de licenciement.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis à la réglementation de la durée du travail.

A. – Convention de forfait annuel en heures

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant. Elle précise le nombre d'heures de travail sur une année sans dépasser les durées maximales prévues en agriculture.

L'horaire moyen hebdomadaire sur la base duquel le forfait a été convenu peut varier d'une semaine sur l'autre sous réserve que soit respecté le volume annuel.

Un dispositif de suivi de la durée réelle de travail doit être prévu, faisant apparaître les durées journalière et hebdomadaire de travail.

La rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen convenu dans la convention (qui intègre au minimum le salaire conventionnel et les majorations pour heures supplémentaires).

B. – Convention de forfait en jours

Cette convention doit être prévue dans le contrat de travail ou son avenant.

Le nombre annuel de jours travaillés ne peut excéder 210 jours.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés et dans la limite de 8 jours, un taux de majoration de 10 % minimum sera appliqué sur le salaire journalier moyen des jours de dépassement.

Les jours de travail peuvent être répartis différemment d'un mois sur l'autre sous réserve que le cadre bénéficie d'au moins 35 heures de repos hebdomadaire, d'au moins 11 heures consécutives de repos quotidien, des jours fériés chômés dans l'entreprise et des congés payés.

Un dispositif de contrôle du nombre de jours travaillés doit être prévu, comptabilisant :

- le nombre et la date des journées de travail ;
- les jours de repos hebdomadaire ;
- les jours de congés payés ;
- les jours fériés chômés ;
- les jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Le document de contrôle du temps de travail peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Chaque année au moins, un entretien doit être organisé entre le cadre et le supérieur hiérarchique pour évoquer l'organisation du travail, la charge de travail, l'amplitude des journées de travail et la rémunération. A l'issue de cet entretien, il sera établi un compte rendu signé des deux parties.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée ; elle ne peut être inférieure à la rémunération fixée à l'annexe I pour le coefficient 601 ou 602 en forfait jours. »

Article 15

Les dispositions du chapitre II du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 51

Réduction exceptionnelle de l'horaire de travail

Le mot « tarif » au second alinéa de cet article est remplacé par le mot « taux ».

L'alinéa suivant est ajouté en fin d'article :

« La récupération ne peut concerner que les salariés présents lors de l'interruption. »

Article 52

Cumul d'heures de variation et de récupération

L'intitulé de cet article est modifié ainsi :

« Article 52

Cumul d'heures de modulation et de récupération »

Les mots « variation » contenus dans cet article sont remplacés par « modulation ».

La référence aux « 39 heures » est remplacée par « 35 heures ».

Article 16

Les dispositions du chapitre III du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 53

Heures supplémentaires

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la durée normale de 35 heures de travail par semaine.

La décision de faire exécuter des heures supplémentaires appartient à l'employeur. Toutefois, cette décision doit être motivée par la nécessité d'effectuer des travaux urgents ou par des nécessités de main-d'œuvre.

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaires fixée ainsi qu'il suit :

- 25 % du salaire horaire de la 36^e à la 43^e heure inclusivement ;
- 50 % du salaire horaire à compter de la 44^e heure.

Après accord écrit de chacun des salariés concernés, le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos payé de 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et de 1 heure 30 minutes pour chacune des heures supplémentaires suivantes. »

Article 54

Repos compensateur en cas d'heures supplémentaires

Les deux premiers alinéas de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Un repos compensateur est accordé au salarié qui accomplit plus de 1 860 heures de travail par an. Cette durée s'entend du travail réellement effectué, ce qui exclut les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application des dispositions légales et conventionnelles.

Les droits à repos compensateur sont acquis comme suit :

HEURES ANNUELLES effectuées	JOURS DE REPOS compensateur
De 1 861 à 1 900	1
De 1 901 à 1 940	2
De 1 941 à 2 000	3

Article 17

Les dispositions du chapitre IV du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 55

Durée maximale du travail

Les dispositions du premier alinéa de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Pour l'application des dispositions ci-après, ne sont retenues que les heures de travail réellement effectuées. »

La référence aux « 2 180 heures » dans le paragraphe C est remplacée par « 2000 ».

Le quatrième alinéa du paragraphe C est modifié ainsi qu'il suit.

« Lorsque l'exploitation ou l'entreprise occupe plus de 2 salariés, le nombre total des heures de travail effectuées ne peut être supérieur, par année, à un maximum qui est déterminé comme suit :

- entreprises de 4 à 20 salariés : nombre de salariés × 1 900 heures ;
- entreprises de plus de 20 salariés : nombre de salariés × 1 860 heures. »

Article 56

Durée du travail des jeunes de moins de 18 ans et des femmes

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 56

Durée du travail des jeunes de 16 à 18 ans

« La durée du travail est limitée, pour les jeunes travailleurs âgés de 16 à 18 ans, à 8 heures par jour et 35 heures par semaine.

Aucune période de travail effectif ininterrompue ne peut excéder, pour les jeunes travailleurs, une durée maximale de 4,5 heures. Lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 4,5 heures, les jeunes travailleurs bénéficient d'une pause d'au moins 30 minutes consécutives. »

Article 18

Les dispositions du chapitre V du titre IV sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE V

REPOS HEBDOMADAIRE DU DIMANCHE

L'intitulé du chapitre V est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE V

REPOS QUOTIDIEN ET HEBDOMADAIRE »

Article 57

Les dispositions de l'article 57 sont modifiées et reprises dans l'article 57.1 ci-après.

L'article 57 concerne désormais les dispositions relatives au repos quotidien.

L'article 57 s'intitule « Repos quotidien ».

« Article 57

Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle sans toutefois que ce repos puisse être inférieur à 9 heures, conformément aux dispositions des articles D. 714-16 à D. 714-21 du code rural et de la pêche maritime, notamment en ce qui concerne les activités visées, à condition que des périodes équivalentes de repos soient accordées aux salariés concernés ou qu'une contrepartie équivalente soit prévue par accord d'entreprise. »

Il est créé un article 57.1, intitulé « Repos hebdomadaire », qui reprend et modifie les dispositions de l'article 57 de la convention collective :

« Article 57.1

Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos à prendre le dimanche. Ce repos a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien.

Le repos hebdomadaire du dimanche peut, en cas de circonstances exceptionnelles, être suspendu six fois au maximum dans l'année, sous réserve que le salarié bénéficie, dans la semaine qui suit, d'un repos d'une durée égale au repos supprimé. »

Article 19

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre V sont modifiées ainsi qu'il suit :

Les dispositions de l'article 59 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 59

Conditions d'attribution

L'avant-dernier alinéa de cet article est supprimé.

Article 61

Rémunération mensuelle minimale

La référence aux « 169 heures » est remplacée par « 151,67 heures ».

Article 20

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre VI sont modifiées ainsi qu'il suit :

Les dispositions de l'article 63 sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 63

Durée du congé annuel payé

Les salariés ont droit à un congé annuel payé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif accompli chez le même employeur.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congé payé pour les journées de vacances dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

La période de référence pour la détermination du droit aux congés payés est fixée du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. »

Les dispositions de l'article 64 sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 64

Périodes assimilées à des périodes de travail effectif

La phrase « les périodes de repos des femmes en couches » est remplacée par « les périodes de congé maternité ».

La phrase « le temps passé hors de l'entreprise pendant le temps de travail par les conseillers prud'homaux pour l'exercice de leur fonction » est complétée par « et le temps consacré à leur formation ».

La phrase « les périodes de congé non rémunéré d'éducation ouvrière ou de formation syndicale » est remplacée par « les périodes de congé non rémunéré de formation économique, sociale et syndicale ».

Article 65

Période des congés

Les dispositions du second alinéa de cet article sont supprimées et remplacées par :

« Le salarié ayant des enfants scolarisés se verra attribuer, en priorité, ses droits à congés durant les vacances scolaires d'été ; à défaut, toutes dispositions seront prises pour attribuer au salarié qui le souhaiterait, ses congés durant les autres périodes de vacances scolaires. »

Article 21

Les dispositions du chapitre II du titre VI sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 69

Jours fériés

La référence à l'article « L. 222-1 du code du travail » est remplacée par l'article « L. 3133-1 du code du travail ».

Article 70

Congés pour événements familiaux

Au paragraphe *a* de cet article, le terme « chef de famille » est supprimé.

L'alinéa suivant est ajouté en fin de paragraphe *a* :

« Ces 3 jours peuvent être ou non accolés au congé de paternité et d'accueil de l'enfant rappelé à l'article 17 de la présente convention. »

Le paragraphe *b* de cet article est modifié ainsi qu'il suit :

« *b*) Autres événements familiaux :

Tout salarié bénéficie, sur justification, de congés exceptionnels payés par l'employeur dans les cas suivants :

- 4 jours pour son mariage ;
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès de son père ou de sa mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. »

Article 71

Congé de formation professionnelle

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 71

Formation professionnelle continue

Dans les conditions prévues aux articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et dans les accords nationaux en agriculture, des congés de formation professionnelle seront accordés aux salariés qui en feront la demande.

L'accord national du 2 juin 2004 et ses avenants sur la formation professionnelle en agriculture prévoit notamment des dispositions spécifiques sur le droit individuel à la formation (DIF). »

Article 72

Congé d'éducation ouvrière

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 72

*Congé de formation économique et sociale
et de formation syndicale*

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de travailleurs reconnues représentatives sur le plan national, soit par des instituts spécialisés, ont droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de 12 jours ouvrables par an. Ce congé peut être pris en une ou plusieurs fois. »

Article 22

TITRE VII

HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

L'intitulé du titre VII est modifié ainsi qu'il suit :

« TITRE VII

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL »

Les dispositions du chapitre I^{er} du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE I^{ER}

CONDUITE DES MACHINES ET TRAVAIL SUR MACHINE

L'intitulé du chapitre I^{er} est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES ET TRAVAUX INTERDITS AUX JEUNES »

Article 73

Conduite des machines

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 73

Evaluation des risques

L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

Toute entreprise qui emploie des travailleurs ou accueille des stagiaires de l'enseignement ou de la formation professionnelle est tenue de procéder à l'évaluation des risques professionnels. Les résultats de cette évaluation des risques sont transcrits dans un document unique conformément aux dispositions de l'article R. 4121-1 du code du travail. »

Article 74

Travail sur machine

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit :

« Article 74

Travaux interdits aux jeunes travailleurs et stagiaires mineurs

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent être employés :

- à l'utilisation des machines dangereuses ;
- à l'exposition aux produits et agents chimiques dangereux.

Des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail pour les jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage ou les élèves préparant un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel. »

Article 23

Les dispositions du chapitre II du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE II

MISE À DISPOSITION DES PROTECTIONS INDIVIDUELLES

L'intitulé du chapitre II est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES CONCERNANT LA SÉCURITÉ »

Article 75

Chaussures de sécurité

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 75

Mise à disposition des équipements de protection individuelle

L'employeur est tenu de fournir gratuitement aux travailleurs concernés les équipements de protection individuelle appropriés tels que les chaussures de sécurité, les lunettes de sécurité, les gants, les masques...

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires ou travaillant dans une atmosphère empoussiérée ou insalubre recevront les tenues adaptées.

Tout salarié exposé aux intempéries recevra de son employeur des vêtements et équipements appropriés.

Ces équipements seront renouvelés aussi souvent que nécessaire. »

Article 76

Lunettes de sécurité

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 76

Traitements phytosanitaires

Les salariés chargés des traitements phytosanitaires devront être titulaires du certificat individuel. »

Article 77

Fourniture de masques, gants, tenues imperméables

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 77

Information et formation à la sécurité

Tout employeur doit organiser et dispenser une information des travailleurs sur les risques pour leur santé et leur sécurité et les mesures prises pour y remédier, d'une manière compréhensible pour chacun.

Une formation pratique et appropriée à la sécurité doit obligatoirement être délivrée lors de toute embauche et chaque fois que nécessaire (en cas de changement de poste ou de technique).

Le temps consacré à l'information et à la formation est considéré comme temps de travail et se déroule pendant l'horaire normal de travail. »

Article 78

Vêtements de pluie

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 78

Autorisation de conduite pour les engins de levage

La conduite des engins de levage est réservée aux travailleurs titulaires d'une autorisation de conduite.

Cette autorisation de conduite est délivrée par l'employeur sous réserve que :

- le salarié ait bénéficié de la formation adaptée et qu'il dispose de la compétence adéquate pour conduire l'engin de levage ;
- le médecin du travail ait déclaré le salarié apte à la conduite du ou des engins. »

Article 79

Chaussures étanches

L'intitulé et les dispositions de cet article sont supprimés et remplacés par ce qui suit :

« Article 79

Services de santé au travail et examens médicaux

Les services de santé au travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ; ils conduisent des actions de santé au travail dans les entreprises, conseillent les employeurs et les salariés, assurent la surveillance de l'état de santé des salariés en fonction des risques auxquels ils sont exposés.

Les salariés bénéficient des examens médicaux suivants :

- visite d'embauche ;
- visite périodique ;
- visite à la demande de l'employeur ou du salarié ;
- visite en cas de surveillance médicale renforcée ;
- visite de pré-reprise pour tout arrêt de travail supérieur à 3 mois ;
- examen de reprise du travail :
 - après un congé maternité ;
 - après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
 - après une absence pour cause d'accident du travail de plus de 1 mois ;
 - après une absence pour maladie de plus de 2 mois ;
 - en cas d'absences répétées pour raisons de santé. »

Article 24

Les dispositions du chapitre III du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

Article 80

L'intitulé et les dispositions de cet article sont modifiés ainsi qu'il suit.

« Article 80

Risque routier lié au transport des personnels

Le transport du personnel sur les chantiers s'effectue dans des véhicules offrant toutes conditions de sécurité. »

Article 25

Les dispositions du chapitre IV du titre VII sont modifiées ainsi qu'il suit :

CHAPITRE IV

TRAVAIL DE NUIT

L'intitulé du chapitre IV est modifié ainsi qu'il suit :

« CHAPITRE IV

TRAVAIL ISOLÉ »

Article 81

Les dispositions de cet article sont modifiées ainsi qu'il suit :

« Article 81

Lorsqu'un salarié se trouve être amené à travailler seul de jour comme de nuit dans un lieu isolé, l'employeur est tenu de prendre toutes dispositions pour être en mesure de porter secours à l'intéressé dans les meilleurs délais en cas d'accident.

Les mesures seront définies dans le document unique d'évaluation des risques des entreprises concernées. »

Article 26

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 27

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord - Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais.

Fait à Lille, le 4 juin 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 125 DU 12 AVRIL 2012

NOR : AGRS1397145M

IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT de Saône-et-Loire ;

L'UD des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour but de modifier l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, qui met en place un régime de prévoyance au sein de la convention collective de travail du 1^{er} janvier 1977 concernant les exploitations agricoles du département de Saône-et-Loire, en élargissant l'étendue de la garantie frais d'obsèques, en maintenant le niveau fdu taux d'appel de la cotisation et en renouvelant la désignation d'AG2R Prévoyance comme organisme assureur du régime de prévoyance de la convention collective précitée.

Article 1^{er}

Frais d'obsèques

L'article 1.5 de l'avenant n° 105 du 1^{er} septembre 2005, modifié par l'avenant n° 112 du 12 mars 2009, relatif à la garantie frais d'obsèques est modifié pour élargir le versement de cette allocation au cas du décès du salarié. Les autres termes de la garantie frais d'obsèques restent inchangés.

L'article 1.5 « Garantie frais d'obsèques » est désormais rédigé comme suit.

« En cas de décès du salarié ou de son conjoint ⁽¹⁾, il est versé une allocation égale à 3 mois de salaire ⁽²⁾.

En cas de décès d'un enfant à charge ⁽¹⁾ du salarié, il est versé une allocation égale à 2 mois de salaire ⁽²⁾.

L'allocation frais d'obsèques est versée à la personne ayant assumé les frais d'obsèques et le justifiant sur facture, dans la limite des frais réels engagés.

Article 2

Organismes assureurs désignés

Est reconduite par le présent avenant la désignation d'AG2R Prévoyance, institution de prévoyance régie par le code de la sécurité sociale, 35, boulevard Brune, 75680 Paris Cedex 14.

La désignation de l'organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement par les parties. En tout état de cause, ce réexamen sera effectué au plus tard 5 ans après la date d'effet du présent avenant, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cet effet, les partenaires sociaux se réuniront au moins 6 mois avant cette échéance.

Article 3

Date d'effet. – Durée du présent avenant

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2012.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, pourra être dénoncé par lettre recommandée avec avis de réception, par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 6 mois.

En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Une négociation sera organisée dans le mois de la signature de la dénonciation, sans délai, afin de déterminer, le cas échéant, les nouvelles mesures de protection sociale.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en cinq exemplaires, dont un en version numérique, à l'unité territoriale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 12 avril 2012.

(Suivent les signatures.)

(1) Les notions de « conjoint » et d'« enfant à charge » sont définies au titre de la garantie décès.

(2) Salaire de référence : pour le personnel non cadre (y compris les personnes sous contrat de travail à durée indéterminée, les personnes sous contrat de travail à durée déterminée, les apprentis, le personnel saisonnier et les vendangeurs), le salaire de référence est égal à la somme des salaires bruts soumis à cotisations, y compris les primes, perçue au cours des 12 mois précédant le décès ou l'arrêt de travail, pris en compte dans la limite de 4 fois le plafond mensuel de la caisse de mutualité sociale agricole.

Si cette période de 12 mois n'est pas complète, le salaire de référence sera reconstitué *pro rata temporis*.

Convention collective

**IDCC : 9821. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA**

(Tarn-et-Garonne)

(21 décembre 1977)

(Etendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 87 DU 15 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397143M

IDCC : 9821

Entre :

La FDSEA de Tarn-et-Garonne ;

La FD des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC ;

Le SGA CFDT de Tarn-et-Garonne ;

La FNAF CGT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'alinéa 3 de l'article 38 « Nourriture » du chapitre III « Avantages et fournitures en nature » est supprimé et remplacé par :

« Le montant de la valeur de la nourriture est évalué par référence au montant du salaire horaire brut du premier coefficient de la grille de classification affecté des multiplicateurs ci-après :

– petit déjeuner : 0,25 ;

– déjeuner : 0,50 ;

– les trois repas : 1,23. »

Article 2

L'article 39.2 « Logement n'ouvrant pas droit à l'allocation de logement » du chapitre III « Avantages et fournitures en nature » est supprimé et remplacé par :

« Le montant de la valeur du logement est évalué par référence au montant du salaire horaire brut du premier coefficient de la grille de classification affecté des multiplicateurs ci-après :

- logement meublé : 3,10 ;
- pièce supplémentaire : 1,87 ;
- logement non meublé : 2,50 ;
- pièce supplémentaire : 1,50 ;
- logement en dortoir : 1,56. »

Article 3

L'article 2 de l'annexe III « Salaire et avantages en nature » de la convention collective du 21 décembre 1977 est modifié comme suit :

« Le montant de la valeur des avantages en nature prévus aux articles 38, 39 et 41 est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2013 :

- nourriture par jour :
 - petit déjeuner : 2,36 € ;
 - déjeuner ou dîner : 4,72 € ;
 - total (3 repas) : 11,60 € ;
- logement individuel par mois :
 - meublé : 29,23 € (+ 17,63 € par pièce supplémentaire) ;
 - non meublé : 23,58 € (+ 14,15 € par pièce supplémentaire) ;
- logement en dortoir : 14,71 € par mois ;
- blanchissage et raccommodage : 18,86 € par mois. »

Article 4

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE Midi-Pyrénées, unité territoriale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 15 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9022. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Aisne)
(5 mars 1971)**

(Etendue par arrêté du 9 juillet 1971,
Journal officiel du 14 août 1971)

AVENANT N° 64 DU 18 JANVIER 2013

NOR : AGRS1397144M

IDCC : 9022

Entre :

La fédération des exploitants forestiers et scieurs de l'Aisne,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFE-CGC de l'Aisne ;

L'UD des syndicats CFTC de l'Aisne ;

La FGTA FO de l'Aisne ;

La FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe à la convention collective de travail du 5 mars 1971 concernant les exploitations forestières du département de l'Aisne est remplacée par l'annexe VI ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Laon, le 18 janvier 2013.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE VI

INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT (REPAS ET DÉCOUCHER) DES CONDUCTEURS DE VÉHICULES POIDS LOURDS

Les conducteurs de véhicules poids lourds seront indemnisés forfaitairement de leurs frais de repas et de déplacement dans des conditions équivalentes à celles des conducteurs relevant de la convention collective des transports routiers, dont le dernier barème en vigueur se décline comme suit :

- indemnité de repas : 13,06 € ;
- indemnité spéciale de petit déjeuner : 3,54 € ;
- indemnité de casse-croûte : 7,08 € ;
- indemnité de grand déplacement (découcher, petit déjeuner et repas) : 41,76 € ;
- indemnité de grand déplacement (découcher, petit déjeuner et deux repas) : 54,83 €.

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Etendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 165 DU 18 OCTOBRE 2011

NOR : *AGRS1397142M*
IDCC : 9661

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Orientales, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Le SDCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

La CFTC-Agri du golfe du Lion ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les parties s'accordent sur la nécessité de retirer ou de modifier certaines dispositions devenues obsolètes et d'insérer, le cas échéant, de nouvelles écritures. Ainsi :

A l'article 9 A « Organisation et procédure », les mots commençant à « L. 523-1 à L. 523-11 » et finissant à « R. 523-26 » du deuxième paragraphe sont retirés.

Les mots commençant à « le chef du service départemental » et finissant à « président » sont retirés et remplacés par « l'inspecteur du travail compétent ».

Les mots « au greffe du tribunal d'instance » sont supprimés et remplacés par les mots « auprès de la juridiction compétente ».

Il est inséré, après ce même mot « compétente » la phrase suivante : « Selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail : deux exemplaires auprès de la DIRECCTE et un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes. »

Aux articles 7 et 8, les mots « chef du service départemental du travail et de la protection sociale agricole » sont remplacés par « à l'inspecteur du travail compétent ».

A l'article 11, le titre « délégué du personnel » est remplacé par les mots « représentant du personnel ».

Après ce mot « personnel », il est inséré un sous-titre avec les mots suivants « 11 A. – Délégués de personnel ». Après ce même mot « personnel », dans la phrase commençant par « dans chaque exploitation » et finissant à « travail », le mot « ouvriers » est supprimé et remplacé par les mots « du personnel » ; les références « L. 420-1, L. 420-2, L. 420-6 et L. 420-17 » sont supprimées et remplacées par les références « L. 2312-1 et L. 2312-2 ».

Après le mot « réglementaire » placé à la fin de la phrase commençant à « Dans le cas où l'élection est rendue impossible », il est inséré les mots suivants :

« 11 B. – Comité d'entreprise

Un comité d'entreprise est constitué dans toutes les entreprises employant 50 salariés et plus, article L. 2322-1 du code du travail.

11 C. – Effectif salarié

Les effectifs sont calculés conformément aux dispositions suivantes, article L. 1111-2 du code du travail.

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent code, les effectifs de l'entreprise sont calculés conformément aux dispositions suivantes :

1° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à temps plein et les travailleurs à domicile sont pris intégralement en compte dans l'effectif de l'entreprise ;

2° Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent, les salariés mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure qui sont présents dans les locaux de l'entreprise utilisatrice et y travaillent depuis au moins 1 an ainsi que les salariés temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise à due proportion de leur temps de présence au cours des 12 mois précédents. Toutefois, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les salariés temporaires, sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;

3° Les salariés à temps partiel, quelle que soit la nature de leur contrat de travail, sont pris en compte en divisant la somme totale des horaires inscrits dans leurs contrats de travail par la durée légale ou la durée conventionnelle du travail. »

A l'article 13, dans le paragraphe contrat à durée déterminée, dans la phrase commençant à « le nom et l'adresse de la caisse retraite complémentaire » et finissant à « prévoyance », les mots « le cas échéant, ceux » sont retirés et remplacés par le mot « celui ».

A l'article 13, au 1° constituant le dernier alinéa, la référence « L. 122-3-1 » est retirée et remplacée par « L. 1242-12 ».

A l'article 18 « Cumul d'emploi », à la première phrase commençant par le mot « l'emploi, même temporaire » les mots « emploi normal ou en congé payé est interdit » sont retirés et remplacés par les mots « contrat à durée indéterminée à temps plein ou en congés payés est interdit au-delà de 48 heures par semaine ».

A l'article 18 « Cumul d'emploi », à la deuxième phrase, les mots « ou dans la commune » situés en fin de phrase sont retirés et les mots « à la conclusion de contrat de vendange » sont insérés après le mot « obstacle » et avant le mot « à ».

A l'article 20 « Période d'essai », les mots compris entre le mot « sauf » du début de la première phrase et le mot « indemnité » situé à la dernière phrase sont retirés et remplacés par le texte suivant :

« Le contrat de travail, sauf accord particulier écrit entre le salarié et l'employeur pour supprimer ou diminuer la période d'essai, n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période d'essai maximale déterminée comme suit :

- pour les contrats à durée indéterminée :
 - salarié non cadre : 2 mois ;
 - technicien et agent de maîtrise : 3 mois.
- pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée conformément aux dispositions légales (art. L. 1242-10 et suivants du code du travail).

Rupture de la période d'essai :

La rupture de la période d'essai donne lieu à un délai de prévenance.

Pour l'employeur, ce délai s'applique aux contrats à durée indéterminée et aux contrats à durée déterminée ayant une période d'essai d'au moins 1 semaine. Pour les salariés non cadres, il est de 24 heures quand le salarié était présent depuis moins de 8 jours, 48 heures quand la présence est comprise entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois de présence, 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié non cadre, le délai de prévenance est de 24 heures en dessous de 8 jours de présence, 48 heures au-delà de 8 jours de présence. »

A l'article 21 A, la phrase commençant à « service préparatoire » et finissant à « fait » est retirée.

A l'article 21 D, les mots « pas », « ni », « ni à indemnité » de la dernière phrase sont retirés.

A l'article 31 *bis*, la phrase suivante est insérée après le mot « Paris » situé en fin de paragraphe :

« Cependant, les entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 2002 ou qui ont fait valoir la clause de respiration relèvent de la CAMARCA, 21, rue de la Bienfaisance, 75008 Paris. »

Il est créé un article 31 *quater*, dont le texte est le suivant :

« Complémentaire santé »

L'accord du 1^{er} juillet 2009 instaure une complémentaire santé obligatoire pour les salariés relevant du champ d'application de la présente convention collective, accord du 1^{er} juillet 2009, *Journal officiel* du 16 décembre 2009, texte n° 61. »

A l'article 34, le texte commençant à « cette durée est applicable » et finissant à « 1^{er} janvier 2002 » est retiré.

A l'article 39 A, les mots « et notamment l'article L. 122-14 du code du travail (voir article 64) » sont retirés du deuxième paragraphe.

A l'article 39 B, les mots commençant à « en application » et finissant à « son adoption » sont retirés et sont remplacés par le texte suivant :

« B. – Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour son mariage ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- 2 jours pour le décès d'un enfant ;
- 2 jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. »

A l'article 41, les mots « livre de paie » sont retirés.

A l'article 41 A, les mots « s'il y a lieu » figurant au 3° sont retirés.

A l'article 41 B, les mots commençant à « les mentions portées sur le bulletin de paie » et finissant à « livre de paie » sont retirés.

A l'article 41 B, au dernier alinéa, les mots « de l'article R. 143-2 » sont retirés et remplacés par « R. 3243-1, R. 3243-2, R. 3243-3, R. 3243-4 et R. 3243-5 ».

A l'article 49, la phrase commençant à « la fourniture » et finissant à « volonté » est retirée et remplacée par la phrase « la fourniture et l'entretien des outils de travail sont à la charge de l'employeur ».

A l'article 50 « Congés annuels payés », les mots « L. 223-1 » inclus dans la première phrase commençant à « les salariés agricoles » et finissant à « travail » sont retirés et remplacés par les mots « L. 3141-3 ».

A l'article 53, la première phrase commençant à « les salariés » et finissant à « expresse » est retirée et remplacée par les mots « Ces congés sont instaurés dans les textes suivants :

CONGÉ	CODE DU TRAVAIL
De solidarité familiale	L. 3142-16
De soutien familial	L. 3142-22
De solidarité internationale	L. 3142-32
Pour catastrophe naturelle	L. 3142-41
De formation de cadre et d'animateur pour la jeunesse	L. 3142-43
Mutualiste de formation	L. 3142-47
De représentation	L. 3142-51
Des salariés candidats ou élus	L. 3142-56
Réserve opérationnelle	L. 3142-65
Congé à temps partiel pour la création d'entreprise	L. 3142-78
Réserve dans la sécurité civile	L. 3142-108

A l'article 55, il est inséré la phrase suivante : « Lorsque la salariée ou le foyer assume déjà la charge de 2 enfants ou lorsque la salariée a déjà mis au monde 2 enfants nés viables, la période de suspension du contrat commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 18 semaines après la date de celui-ci », après les mots « au profit de la femme » et avant les mots « lorsque des naissances multiples sont prévues » du premier paragraphe.

A l'article 55, après les derniers mots du premier paragraphe « alors réduite d'autant » il est inséré le texte suivant :

« Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période de congé de maternité varie dans les conditions suivantes :

1° Pour la naissance de 2 enfants, cette période commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. La période de suspension antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de 4 semaines. La période de 22 semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant ;

2° Pour la naissance de 3 enfants ou plus, cette période commence 24 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. »

Au dernier alinéa de l'article 55, le mot « louage » est remplacé par le mot « travail », la référence « L. 122-25-2 » est remplacée par « L. 1225-5 ».

A l'article 63, les références « R. 234-12, R. 234-12-1 et R. 234-13 » du dernier alinéa « (1) » sont retirées et remplacées par « D. 4153-20 à D. 4153-23 ».

A l'article 64, le texte commençant à « tout renvoi d'ouvrier permanent » du début du premier paragraphe et finissant à « convoqué » est retiré.

A l'article 64, dans la phrase « ouvriers permanents ou attitrés ayant moins de 2 ans d'ancienneté chez le même employeur », les mots « permanents ou attitrés » sont retirés et remplacés par « titulaire d'un contrat à durée indéterminée » et le mot « deux » est remplacé par le mot « un ».

A l'article 64 *bis*, le premier paragraphe commençant à « tout salarié » et finissant à « 3 derniers mois » est retiré et remplacé par le texte suivant « en cas de résiliation par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée, le salarié ou le cadre licencié a droit à une indemnité de licenciement, sauf faute grave ou lourde, à condition de justifier d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Le salaire servant de base au calcul de l'indemnité est le salaire brut moyen des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel versée au salarié pendant la dernière période de 3 mois ne sera prise en compte que *pro rata temporis*. Pour les salariés non cadres, l'indemnité de licenciement est déterminée conformément aux dispositions des articles R. 1234-1 à R. 1234-5 du code du travail. »

A l'article 67, après les mots « été tenus », il est inséré la phrase suivante « le solde des heures acquises par le salarié au titre du droit individuel à la formation et non utilisées ainsi que la somme correspondant à ce solde et l'organisme paritaire agréé dont relève l'entreprise ».

A l'article 71, les mots « 3 mois » inclus dans le premier paragraphe de l'article 71 « Période d'essai » commençant à « la durée » et finissant au terme « mois » sont retirés et remplacés par les mots « 4 mois ». Il est inséré après le paragraphe mentionné à l'article 1^{er} la phrase suivante : « La période d'essai peut être renouvelée une fois par accord des parties. La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut dépasser 8 mois. »

A l'article 72, le texte commençant à « à l'issue de la période d'essai » et finissant à « en nature fournies » est retiré.

A l'article 89, les termes « 20, rue de Clichy, 75009 Paris » sont retirés et remplacés par « 21, rue de la Bienfaisance, 75009 Paris ».

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE du Languedoc-Roussillon, 76, boulevard Aristide-Briand, BP 10065, 66050 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 18 octobre 2011.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
EN AGRICULTURE DES SALARIÉS NON CADRES
(Pyrénées-Orientales)
(1^{er} juillet 2009)**

(Etendu par arrêté du 7 décembre 2009,
Journal officiel du 16 décembre 2009)

AVENANT N° 1 DU 16 JUILLET 2012

NOR : AGRS1397141M

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Orientales,

D'une part, et

Le SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

La FGTA FO des Pyrénées-Orientales ;

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

La CFTC-Agri du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre du suivi des comptes de résultats du régime conventionnel frais de santé assuré par Agri-Prévoyance, il a été constaté un déséquilibre technique.

Conscients du fait que ces résultats sont de nature à affecter durablement la pérennité du régime conventionnel frais de santé, les partenaires sociaux se sont accordés afin de prendre les mesures nécessaires au retour à l'équilibre du régime.

Article 1^{er}

Hausse des cotisations

Afin de tenir compte du déséquilibre constaté entre les cotisations encaissées et les prestations servies, il a été convenu d'augmenter les cotisations du régime frais de santé.

Le texte de l'article 8.1 commençant par les mots « la cotisation » et finissant par les mots « une sur cotisation de 1,62 % à la charge exclusive du salarié » est retiré.

Il est inséré à l'article 8.1, après le mot « répartition » le texte suivant :

« Le montant de la cotisation afférente aux garanties frais de santé est désormais fixé à 1,12 % du PMSS pour le salarié seul assuré à titre obligatoire. Ce taux est réparti comme suit :

- 30 % à la charge de l'employeur ;
- 70 % à la charge du salarié.

Les taux de cotisations des options facultatives : “famille”, “couple”, “enfants”, pour une extension facultative et individuelle du régime aux membres de la famille du salarié seront communiqués au salarié intéressé par l'organisme Agri-Prévoyance sur simple demande. »

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2013, à défaut le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Perpignan, le 16 juillet 2012.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Jean-Denis Combrexelle

165130340-000813

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
