

# **Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004. Etendue par arrêté du 18 juillet 2005 JORF 26 juillet 2005.**

## **Préambule**

### **Article**

En vigueur étendu

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production de films d'animation.

La production de films d'animation consiste en la création, le développement, le financement et la fabrication de programmes d'animation ayant pour destination une diffusion dans les salles de cinéma, sur les services audiovisuels et sur supports physiques.

Au sein du domaine du spectacle, il arrive que les entreprises dont l'activité principale relève d'une branche particulière soient amenées à intervenir dans une branche voisine. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions équitables de concurrence entre les différents acteurs économiques, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces branches. La présente convention prévoit d'ores et déjà une clause « miroir » avec la convention collective de la production audiovisuelle. D'autres pourront être mises en place avec les conventions collectives de la production cinématographique et de la prestation technique pour le spectacle vivant et enregistré.

Chaque programme d'animation est un objet aux caractéristiques artistiques et techniques singulières, proche du prototype, nécessitant des montages financier et industriel internationaux complexes. Cette particularité confère à l'activité un caractère souvent discontinu. Elle complique la rationalisation de l'activité, en particulier dans le domaine de l'organisation du travail.

C'est pourquoi il est d'usage dans l'activité de la production de films d'animation de recourir au contrat à durée déterminée d'usage. Les partenaires sociaux de la branche se sont attachés, dans le présent texte, à assurer au mieux la protection des salariés dans ce cadre, et notamment à limiter, pour les salariés autres que les artistes interprètes et les artistes musiciens, le recours au contrat à durée déterminée d'usage aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié rend ce recours à la fois légitime et indispensable.

La présente convention ne couvre pas l'emploi des artistes-interprètes et des artistes musiciens.

# Titre Ier : Dispositions générales

## Champ d'application

### Article 1

En vigueur étendu

La présente convention collective, ses annexes et ses avenants éventuels, règlent sur le territoire national, y compris les départements et territoires d'outre-mer, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises dont l'activité est la production de :

- films cinématographiques d'animation ;
- programmes d'animation pour la télévision, la vidéo, internet et le téléphone mobile ;
- films institutionnel ou publicitaire d'animation.

Cette convention collective couvre l'ensemble des entreprises intervenant dans le processus de production, y compris les studios de prestation.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants :

- 92. 1A : production de films pour la télévision ;
- 92. 1B : production de films institutionnels et publicitaires ;
- 92. 1C : production de films pour le cinéma ;
- 92. 1D : prestataires techniques pour le cinéma et la télévision.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif.

Le personnel concerné par la présente convention collective comprend :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini à l'article L. 122-1-1, 3e, du code du travail.

Lorsqu'une entreprise relevant du champ de la présente convention collective produit :

- un programme audiovisuel (autre qu'un programme d'animation) destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit ;
- ou un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale (autre qu'un programme d'animation) mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation,

les rapports entre l'employeur et le salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, à l'exception des artistes-interprètes et des artistes-musiciens, sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle.

# Durée-Révision-Dénonciation

## Article 2

En vigueur étendu

### 2.1. Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### 2.2. Révision

Cette convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision émanant de tout signataire ou adhérent pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à demande de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, communiquer leurs observations de sorte que la négociation s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de la première présentation du courrier de demande de révision.

L'accord résultant de ces négociations se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention collective qui se substituera de plein droit aux stipulations de la présente convention ou les complétera. A défaut d'accord 6 mois après le début des discussions, la demande de révision sera réputée caduque.

La révision doit donner lieu à négociation avec l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national.

### 2.3. Dénonciation

Chaque partie peut dénoncer l'intégralité de la présente convention collective avec un préavis de 3 mois.

Toute demande de dénonciation fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

Si la dénonciation est le fait de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

La négociation doit s'engager au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de la première présentation du courrier de demande de dénonciation. Toutes les organisations syndicales de salariés représentatives doivent être invitées à cette nouvelle négociation.

Lorsque la convention qui a été dénoncée n'a pas été remplacée par une nouvelle convention dans un délai de 12 mois, les salariés des entreprises concernées conservent, à l'expiration de ce délai, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en application de la convention.

Si la dénonciation n'est le fait que d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention.

## **Adhésion**

### **Article 3**

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peut adhérer à la présente convention collective dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

## **Droits acquis**

### **Article 4**

En vigueur étendu

La présente convention et ses avenants ne peut en aucun cas porter atteinte aux avantages acquis à titre individuel ou par application d'un accord collectif conclu antérieurement à la signature de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne sont pas cumulatifs avec ceux déjà accordés pour le même objet dans des accords d'entreprises. L'accord le mieux disant pour le salarié s'appliquera.

## **Entrée en vigueur**

### **Article 5**

En vigueur étendu

La présente convention, ses annexes et avenants seront déposés conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La présente convention s'applique à partir du jour qui suit son dépôt à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

## **Extension**

### **Article 6**

En vigueur étendu

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes et avenants à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1er, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

## **Titre II : Dialogue social**

### **Article**

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement et en tout état de cause au moins 1 fois par an, au-delà de la mise en place de la convention collective.

## **Exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

### **Article 7**

En vigueur étendu

Les relations individuelles et collectives de travail doivent veiller au respect des personnes, des biens, de l'exercice du travail, des intérêts de l'entreprise et de la profession et garantir la liberté d'opinion des salariés ainsi que la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

En conséquence, les parties signataires rappellent que doivent être respectées la liberté d'adhérer ou non à un syndicat ainsi que celle d'exercer ou non des fonctions syndicales ou de représentation du personnel.

Les employeurs s'interdisent de prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat lors du recrutement et, plus généralement, pour prendre toute décision vis-à-vis d'un salarié concernant à la fois son évolution et son parcours professionnel ou encore l'application des dispositions de la convention collective.

Les employeurs s'interdisent également de faire pression sur le personnel en faveur d'un syndicat particulier.

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

## **Institutions représentatives du personnel**

### **Article 8**

En vigueur étendu

#### **8.1. Délégués du personnel**

La mise en place des délégués du personnel n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 11 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans celles-ci, l'élection, la durée du mandat, les attributions des délégués du personnel et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## 8.2. Comité d'entreprise

La mise en place d'un comité d'entreprise n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans celles-ci, l'élection, la durée du mandat, les attributions des membres du comité d'entreprise et l'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le financement par l'employeur des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est réglé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## 8.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

La mise en place d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'est obligatoire que si l'effectif de l'entreprise a atteint au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Celui-ci fonctionne selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

## 8.4. Délégués du personnel et comité d'entreprise : prise en compte des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents.

Ne peuvent être électeurs que les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage :

- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 3 mois au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 3 mois au moins pour les élections des membres du comité d'entreprise.

Ne peuvent être éligibles que les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage :

- ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins pour les élections aux délégués du personnel ;
- travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis 1 an au moins pour les élections des membres du comité d'entreprise.

## 8.5. Conseil du salarié

Sans remettre en cause les règles d'assistance du salarié prévu à l'article L. 1232-4 du code du travail, dans les entreprises dépourvus de représentation élue du personnel, chaque salarié aura la possibilité de consulter ou de se faire assister, lors d'un conflit avec son employeur, par un conseil.

Les conseils du salarié sont nommés par les organisations syndicales représentatives dans la branche auprès de l'organisation patronale. Celle-ci en dresse la liste qui est communiquée aux employeurs.

Chaque entreprise doit, sur le panneau d'affichage syndical, faire mention de cette liste et de la possibilité pour chaque salarié de recourir à ce conseil.

## **Commission d'interprétation et de conciliation.**

### **Article 9**

En vigueur étendu

Il est créé une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective.

#### 9.1. Compétences

La commission dispose des compétences suivantes :

- interpréter la présente convention et les accords collectifs de la branche ;
- rapprocher les parties qui l'auraient saisi dans le cadre d'un conflit collectif ou individuel concernant l'application des accords de la branche ;
- suivre l'application des textes conventionnels et envisager l'ensemble des modifications de l'accord nécessité par les évolutions légales, réglementaires ou de contexte.

#### 9.2. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs :

- le collège salariés est constitué des organisations syndicales représentatives dans la branche. Chacune d'elles peut être représentée par deux membres. Seul un des deux membres a une voix délibérative ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants égal au nombre du collège salariés.

#### 9.3. Fonctionnement. - Saisine

La présidence de la commission est assurée, pour une année, alternativement par un représentant employeurs et un représentant salariés.

Les demandes de saisine de la commission sont adressées par la partie demanderesse au président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit, dans les 15 jours, convoquer une réunion de la commission.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des deux collèges.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion par le secrétariat de la commission qui est assuré par la partie patronale. Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

#### 9.4. Règlement de la commission

La commission pourra se doter d'un règlement intérieur qui fixera les points d'organisation non prévus par le présent texte.

## 9.5. Commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche constitue la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Cette commission reçoit et examine la conformité par rapport aux normes légales et conventionnelles des accords d'entreprise conclus par des représentants élus du personnel.

A réception de la demande de validation, la commission dispose de 4 mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide.

# **Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi**

## **Article 9**

En vigueur étendu

Il est créé une commission d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective.

### 9.1. Compétences

La commission dispose des compétences suivantes :

- interpréter la présente convention et les accords collectifs de la branche ;
- rapprocher les parties qui l'auraient saisi dans le cadre d'un conflit collectif ou individuel concernant l'application des accords de la branche ;
- suivre l'application des textes conventionnels et envisager l'ensemble des modifications de l'accord nécessitées par les évolutions légales, réglementaires ou de contexte.

### 9.2. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs :

- le collège salariés est constitué des organisations syndicales représentatives dans la branche. Chacune d'elles peut être représentée par deux membres. Seul un des deux membres a une voix délibérative ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants égal au nombre du collège salariés.

### 9.3. Fonctionnement. - Saisine

La présidence de la commission est assurée, pour une année, alternativement par un représentant employeurs et un représentant salariés.

Les demandes de saisine de la commission sont adressées par la partie demanderesse au président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Celui-ci doit, dans les 15 jours, convoquer une réunion de la commission.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité simple des deux collèges.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion par le secrétariat de la commission qui est assuré par la partie patronale. Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

### 9.4. Règlement de la commission

La commission pourra se doter d'un règlement intérieur qui fixera les points d'organisation non prévus par le présent texte.

#### 9.5. Commission paritaire de branche

La commission paritaire de branche constitue la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Cette commission reçoit et examine la conformité par rapport aux normes légales et conventionnelles des accords d'entreprise conclus par des représentants élus du personnel.

A réception de la demande de validation, la commission dispose de 4 mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide.

## **Calendrier des négociations.**

### **Article 10**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins 1 fois par an pour négocier les salaires et pour faire le point sur la situation économique de la branche.

Dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires, le rapport annuel de branche sur la situation de l'emploi sera remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation, conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Par ailleurs, les parties se réuniront au moins 1 fois tous les 3 ans pour négocier sur l'égalité professionnelle et au moins 1 fois tous les 5 ans pour réviser la grille de classifications, la liste des fonctions et négocier sur la formation professionnelle.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du dernier alinéa de l'article L.132-12 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Activités de représentation et de négociation**

### **Article 11**

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans leurs discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite d'un salarié par organisation syndicale et de 6 jours d'absence par an.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

# Financement du paritarisme

## Article 12

En vigueur étendu

Il est institué une contribution d'aide au paritarisme à la charge des entreprises de la branche. Celle-ci est d'un montant de 0,04 % des masses salariales des entreprises.

Le résultat de la collecte de la contribution est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. En l'absence de mesure de la représentativité, la collecte est répartie à égalité entre les organisations. Dès que la mesure de la représentativité des organisations syndicales sera connue et diffusée par le ministère du travail dans la branche, la collecte sera répartie en conformité avec le résultat de la mesure.

Dès lors que l'accord l'instituant sera étendu, la collecte sera réalisée chaque année, en début d'année civile, au titre et sur la base des masses salariales constatées sur l'année civile passée.

Une association spécifique sera créée dès l'entrée en vigueur du présent accord pour assurer la gestion des contributions. Cette association déléguera la collecte à un organisme social du spectacle.

# Négociation dans l'entreprise

## Article 13

En vigueur étendu

En parallèle des négociations de branche, il est possible de convenir des accords d'entreprise. Ceux-ci définissent des normes adaptées à l'entreprise ou complètent les dispositions des accords de branche. L'ensemble des accords conclus dans l'entreprise devra être transmis à la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi. Il existe plusieurs façons de conclure de tels accords.

### 13.1. Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Dans le cadre des articles L. 2232-12 et suivants du code du travail, le ou les délégués syndicaux désignés dans l'entreprise peuvent négocier et conclure des accords avec l'employeur.

### 13.2. Négociation avec des représentants élus du personnel (1)

Conformément aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail et dans les entreprises de moins de 200 salariés, il est possible de conclure des accords d'entreprise, à l'exception de ceux prévus à l'article L. 1233-21 du code du travail, avec les représentants élus du comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections. Pour être applicable, l'accord doit être validé par la commission paritaire de branche prévue à l'article 9.5 du présent texte. L'accord entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

### 13.3. Négociation avec des salariés mandatés (2)

En l'absence de représentants élus du personnel et dans le cadre de l'article L. 2232-24 du code du travail, un accord peut être conclu avec un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales.

L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés. Il entre en application après son dépôt auprès de l'autorité administrative.

#### 13.4. Négociation avec un représentant de la section syndicale (3)

Dans les entreprises de plus de 200 salariés et en l'absence de délégué syndical, l'article L. 2143-20 du code du travail prévoit qu'un syndicat peut mandater son responsable de section, afin de négocier un accord. L'accord doit être approuvé par vote par la majorité des salariés et déposé auprès de l'administration.

(1) Sous-article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2013-art. 1)

(2) Sous-article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2232-24 et L. 2232-27 du code du travail.

(Arrêté du 24 juillet 2013-art. 1)

(3) Sous-article exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article L. 2143-23 du code du travail et de l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008.

(Arrêté du 24 juillet 2013 - art. 1)

## **Titre III : Dispositions relatives à l'embauche et au contrat de travail**

### **Non-discrimination**

#### **Article 13**

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leurs moeurs, de leur appartenance à une ethnie, une nation, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de l'exercice du droit de grève, de leur conviction religieuse ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, de leur état de santé ou de leur handicap.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, sur demande conjointe des parties, les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche s'emploieront à apporter une solution au litige.

### **Egalité professionnelle**

#### **Article 14**

En vigueur étendu

L'égalité entre les femmes et les hommes, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail est réalisée conformément au code du travail et à la présente convention. Si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche, les organisations signataires de la présente convention conviennent de se réunir au moins 1 fois tous les 3 ans, pour négocier sur des mesures correctrices tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. A cette occasion, la partie patronale produira un rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes dans ces différents domaines.

Le principe d'égalité de traitement entre les salariés pour un même travail ou un travail de valeur égale est assuré dans les conditions prévues par le code du travail et la présente convention, sans préjudice des dispositions législatives ou réglementaires à venir.

### **Droit au travail des personnes handicapées**

#### **Article 15**

En vigueur étendu

## 15.1. Obligation d'emploi

Conformément à l'article L. 323-1 du code du travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6 % de son effectif total.

## 15.2. Calcul des effectifs

### 15.2.1. Date et modalités d'appréciation

L'effectif déterminant l'assujéttissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L. 431-2 du code du travail relatif à la mise en place du comité d'entreprise, sous réserve des particularités qui suivent.

Les salariés sous contrat à durée indéterminée sont intégrés dans l'effectif si leur contrat est en cours au 31 décembre, chacun comptant pour 1 unité (1).

Les salariés sous contrat à durée déterminée, et les travailleurs mis à disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, sont intégrés au prorata de leur temps de présence dans l'effectif d'une année s'ils ont été occupés pendant cette année, et ce, même s'ils ne font plus partie de l'effectif au 31 décembre.

Pour les entreprises à établissements multiples et distincts, l'effectif s'apprécie par établissement.

### 15.2.2. Salariés à prendre en compte

Les salariés relevant de conditions d'emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières sont compris dans l'effectif d'assujéttissement, mais en sont ensuite déduits lorsqu'il s'agit de calculer le nombre de bénéficiaires à employer. Si cette déduction conduit l'entreprise à constater que, compte tenu de la règle d'arrondissement à l'unité inférieure, le nombre de bénéficiaire à employer est égal à zéro, il n'y a pas d'obligation d'emploi mais la déclaration annuelle doit être souscrite.

## 15.3. Exécution de l'obligation (2)

Pour s'acquitter de leur obligation, les employeurs ont le choix entre les modalités suivantes :

- employer des salariés handicapés ;
- sous-traiter certains travaux au secteur protégé ;
- verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 4e alinéa de l'article L. 620-10 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions du 2e alinéa de l'article L. 323-8 du code du travail qui prévoient également, au titre de l'obligation d'emploi des personnes handicapées, l'accueil de personnes handicapées bénéficiaires d'un stage au titre de la formation professionnelle dans la limite de 2 % de l'assiette d'assujéttissement et, d'autre part,

des dispositions de l'article L. 323-8-1 du code du travail, qui prévoient également au titre de cette obligation la possibilité de la conclusion d'un accord d'établissement, d'entreprise ou de branche mettant en oeuvre un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Recrutement**

### **Article 16**

En vigueur étendu

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures :

- des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une évolution professionnelle ;
- des salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet ;
- des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage qui souhaitent intégrer l'entreprise.

Le recrutement pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage peut passer par l'exécution d'un test préliminaire d'aptitude professionnelle. L'exécution de ce test ne peut être assimilée à une période d'essai. Il n'est pas rémunéré et ne peut excéder une journée de travail de 7 heures.

## **Rédaction du contrat de travail**

### **Article 17**

En vigueur étendu

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié dans les 24 heures suivant son embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger. Par ailleurs, en application de l'article L. 121-1 du code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Les parties au contrat s'accordent sur la détermination de leurs obligations réciproques. Ces obligations ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement réciproque des parties. Le contrat peut également comporter des dispositions à caractère informatif, notamment les conditions de travail déterminées par l'employeur, sous sa seule responsabilité, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (pour les contrats à durée déterminée dit d'usage, voir article 18) ;
- la date d'embauche ;
- l'appellation de la fonction occupée et son groupe de classification dans la convention collective ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- l'existence d'un règlement intérieur ;
- le régime de protection sociale.

La validité du contrat de travail pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Article 17**

En vigueur non étendu

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au salarié dans les 24 heures suivant son embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger. Par ailleurs, en application de l'article L. 121-1 du code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

Les parties au contrat s'accordent sur la détermination de leurs obligations réciproques. Ces obligations ne peuvent être modifiées qu'avec le consentement réciproque des parties. Le contrat peut également comporter des dispositions à caractère informatif, notamment les conditions de travail déterminées par l'employeur, sous sa seule responsabilité, dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (pour les contrats à durée déterminée dit d'usage, voir article 18) ;
- la date d'embauche ;
- l'appellation de la fonction occupée et son groupe de classification dans la convention collective ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation ;
- l'existence d'un règlement intérieur ;
- le régime de protection sociale.

La validité du contrat de travail pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse.

## **Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

### **Article 18**

En vigueur étendu

En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la pratique professionnelle.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible que pour un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, et dont le terme est soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain. Dans ce dernier cas, le contrat de travail devra prévoir une durée minimale. Par ailleurs, l'employeur s'engage à informer le salarié de la date prévisionnelle de la fin de son contrat de travail 10 jours ouvrés avant le terme de celui-ci.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

#### 18. 1. Champ d'application

Outre les artistes interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des filières 2 à 13 qui se rapportent directement à la conception, au développement et à la fabrication des programmes pourront faire l'objet d'un contrat à durée déterminée dit d'usage.

Les partenaires sociaux sont tenus de réviser périodiquement ces listes d'emplois, en tenant compte notamment des évolutions technologiques rapides dans le secteur de la production de films d'animation.

#### 18. 2. Formalisme

En complément des éléments mentionnés à l'article 17 de la présente convention, le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage devra prévoir :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail ;
- l'objet du recours à un contrat à durée déterminée d'usage : le contrat devra porter mention du titre du programme pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache (voir art. 18. 3) ;
- pour les oeuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, le contrat devra préciser si celui-ci est conclu au titre de la conception ou de la production de l'oeuvre et, dans ce dernier cas, le nombre de contrats éventuellement déjà effectués ;
- la date de début du contrat ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein ou d'un contrat avec des périodes de travail discontinues. Dans ce dernier cas, le contrat mentionnera le nombre de jours de travail et un planning prévisionnel. Le planning définitif fera l'objet d'un ou plusieurs avenants au contrat de travail ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacle ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse.

### 18. 3. Secteurs d'activité

Les partenaires sociaux ont tenu à distinguer 4 secteurs d'activité à l'intérieur de la convention collective de la production de films d'animation, qui devront être mentionnés sur le contrat de travail du salarié :

- A : oeuvres audiovisuelles d'animation.
- B : oeuvres cinématographiques d'animation.
- C : effets visuels numériques.
- D : autres programmes d'animation.

### 18. 4. Nombre de contrats

Les cycles, les impératifs et les risques de production sont très variables dans les 4 secteurs d'activité définis ci-dessus.

Pour les effets visuels numériques, les partenaires sociaux conviennent qu'il est impossible d'anticiper le calendrier et le rythme de livraisons par le donneur d'ordre des plans à truquer par le studio.

Pour les programmes d'animation, la prévisibilité des flux de production est plus importante. Toutefois, la production d'un programme d'animation se découpe en plusieurs phases (conception, préproduction et fabrication), qui peuvent faire l'objet d'interruptions de plusieurs mois entre elles ou à l'intérieur même d'une phase, notamment à l'occasion de la conception du programme ou pour la recherche de ses financements. Elle implique plusieurs partenaires internationaux qui interviennent tant dans son financement, sa conception que sa fabrication. Cette multiplicité d'acteurs renforce considérablement les risques de rupture de chaînes de fabrication, notamment pour les prestataires intervenant en fin de production.

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18. 3.

Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à encadrer ce recours au CDD d'usage de la manière suivante.

Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de " production " et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.

Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.

Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées.

Pendant la période de conception qui est le plus souvent discontinuée, ce nombre de contrats n'est pas limité. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de " conception " de l'oeuvre.

Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec un certain nombre de salariés qui interviennent de manière ponctuelle sur la production. Les partenaires sociaux conviennent de limiter cette possibilité aux fonctions suivantes : story-boarder, animateur feuille d'exposition, monteur, bruiteur.

Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18. 3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents.

## **Article 18**

En vigueur non étendu

En raison des particularités du secteur de la production de films d'animation, le contrat à durée déterminée dit d'usage, tel que défini à l'article L. 1242-2 3° du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la principale forme contractuelle de travail.

Les signataires du présent avenant ont souhaité inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini, dans le souci de préserver les droits des salariés de la branche, notamment pour les garanties offertes, au cours comme à l'issue du contrat.

Ainsi, les signataires de la convention collective rappellent que le recours au contrat à durée déterminée d'usage n'est possible qu'en cas d'existence d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature non pérenne de l'emploi. Un objet déterminé, dont le caractère temporaire doit être incontestable, doit être défini dans le contrat de travail. Le terme de cet objet doit être soit connu par sa date, soit déterminé par l'intervention d'un événement certain.

Il est précisé que l'organisation des CDD d'usage ne doit pas laisser le salarié à la disposition permanente de l'employeur. Le salarié doit ainsi être engagé pour un projet, objet du contrat, clairement identifiable et définissable dans le temps.

Compte tenu des cycles de production des programmes d'animation, l'employeur peut être amené à proposer au salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, une durée d'emploi de plusieurs mois consécutifs.

En aucun cas, le salarié engagé en CDD d'usage ne doit participer à l'activité permanente de l'entreprise.

On entend par activité permanente toute activité économique qui ne repose pas, dans la production de films d'animation, sur la réalisation d'un objet de production de film d'animation particulier. Ainsi, le salarié est présumé avoir une activité permanente dans l'entreprise dès lors qu'il n'est plus possible d'individualiser dans ses tâches un objet particulier de production de films d'animation.

La légitimité du recours au contrat à durée déterminée d'usage est conditionnée par le respect des dispositions du présent article.

### **18. 1. Champ d'application**

Outre les artistes interprètes et les artistes musiciens, seuls les emplois des filières 2 à 13 qui se rapportent directement à la conception, au développement et à la fabrication des programmes pourront faire l'objet d'un contrat à durée déterminée dit d'usage.

Les partenaires sociaux sont tenus de réviser périodiquement ces listes d'emplois, en tenant compte notamment des évolutions technologiques rapides dans le secteur de la production de films d'animation.

### **18. 2. Formalisme**

En complément des éléments mentionnés à l'article 17 de la présente convention, le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage devra prévoir :

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail ;
- l'objet du recours à un contrat à durée déterminée d'usage : le contrat devra porter mention du titre du programme pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache (voir art. 18. 3) ;
- pour les oeuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, le contrat devra préciser si celui-ci est conclu au titre de la conception ou de la production de l'oeuvre et, dans ce dernier cas, le nombre de contrats éventuellement déjà effectués ;
- la date de début du contrat ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- s'il s'agit d'un contrat à temps plein ou d'un contrat avec des périodes de travail discontinues. Dans ce dernier cas, le contrat mentionnera le nombre de jours de travail et un planning prévisionnel. Le planning définitif fera l'objet d'un ou plusieurs avenants au contrat de travail ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacle ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le centre médical de la Bourse ;
- la date de la dernière visite médicale au centre médical de la Bourse.

### 18. 3. Secteurs d'activité

Les partenaires sociaux ont tenu à distinguer 4 secteurs d'activité à l'intérieur de la convention collective de la production de films d'animation, qui devront être mentionnés sur le contrat de travail du salarié :

- A : oeuvres audiovisuelles d'animation.
- B : oeuvres cinématographiques d'animation.
- C : effets visuels numériques.
- D : autres programmes d'animation.

### 18. 4. Nombre de contrats

Les cycles, les impératifs et les risques de production sont très variables dans les 4 secteurs d'activité définis ci-dessus.

Pour les effets visuels numériques, les partenaires sociaux conviennent qu'il est impossible d'anticiper le calendrier et le rythme de livraisons par le donneur d'ordre des plans à truquer par le studio.

Pour les programmes d'animation, la prévisibilité des flux de production est plus importante. Toutefois, la production d'un programme d'animation se découpe en plusieurs phases (conception, préproduction et

fabrication), qui peuvent faire l'objet d'interruptions de plusieurs mois entre elles ou à l'intérieur même d'une phase, notamment à l'occasion de la conception du programme ou pour la recherche de ses financements. Elle implique plusieurs partenaires internationaux qui interviennent tant dans son financement, sa conception que sa fabrication. Cette multiplicité d'acteurs renforce considérablement les risques de rupture de chaînes de fabrication, notamment pour les prestataires intervenant en fin de production.

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18. 3.

Néanmoins, les partenaires sociaux tiennent à encadrer ce recours au CDD d'usage de la manière suivante.

Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de 4 contrats différents avec un salarié pour l'ensemble des étapes correspondant à la production de l'œuvre. L'employeur devra stipuler dans le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour une phase de " production " et le nombre de contrats éventuellement déjà effectués.

Les fractionnements de contrat réalisés à la demande écrite du salarié, notamment pour convenance personnelle, ne sont pas comptabilisés pour l'établissement du nombre de contrats maximum. Ces cas de fractionnement sont portés à la connaissance des élus du personnel présents dans l'entreprise.

Cette limitation peut être aménagée par accord d'entreprise. Les partenaires sociaux à ce niveau devront définir les circonstances particulières de cet assouplissement et les contreparties envisagées.

Pendant la période de conception qui est le plus souvent discontinuée, ce nombre de contrats n'est pas limité. L'employeur devra stipuler sur le contrat de travail du salarié qu'il est bien employé pour la phase de " conception " de l'oeuvre.

Par ailleurs, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec un certain nombre de salariés qui interviennent de manière ponctuelle sur la production. Les partenaires sociaux conviennent de limiter cette possibilité aux fonctions suivantes : story-boarder, animateur feuille d'exposition, monteur, bruiteur.

Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18. 3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents.

#### 18.5. Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée

L'employeur, qui ne propose pas de nouveau contrat à un salarié en contrat à durée déterminée d'usage, doit avertir le salarié de sa volonté sous 1 mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- # le salarié a travaillé pendant 3 années consécutives avec le même employeur ;
- # le salarié a travaillé plus de 1 064 heures ou plus de 152 jours par an pour ce même employeur ;
- # l'employeur envisage de ne plus proposer de nouveau contrat que ce soit en contrat à durée déterminée (d'usage ou de droit commun) ou à durée indéterminée.

L'indemnité est égale à 25 % du salaire mensuel moyen par année de collaboration continue.

Le salaire mensuel moyen est calculé en additionnant l'ensemble des salaires versés, au titre du travail, sur la dernière année de collaboration et en divisant cette somme par le nombre de mois d'activité dans l'entreprise sur cette même année.

Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les 12 mois du dernier contrat du salarié, il peut rédiger une lettre accordant une priorité d'emploi au salarié pour ce futur projet. Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration n'est pas due. En cas de non-réalisation du contrat envisagé, dans le délai de 12 mois, le salarié reçoit son indemnité de fin de collaboration. Si le salarié a, dans l'intervalle, retrouvé un emploi et qu'il ne peut honorer l'engagement proposé par l'employeur, le salarié peut demander le versement d'une fraction de l'indemnité calculée au prorata de la durée de sa période de chômage.

Le versement de l'indemnité de fin de collaboration ne s'oppose pas à une nouvelle collaboration entre l'employeur et le salarié. Si le salarié réunit à nouveau les conditions pour une nouvelle indemnisation, la base de calcul de cette dernière ne prendra pas en compte les périodes ayant supporté une précédente indemnisation.

## **Période d'essai**

### **Article 19**

En vigueur étendu

#### **19.1. Salarié engagé sous contrat à durée indéterminée**

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité. La période d'essai est fixée comme suit :

- non cadre : 1 mois ;
- cadre : 3 mois.

La période d'essai peut éventuellement être renouvelée 1 fois par écrit entre les parties intervenant avant le terme de la période initiale à condition que cette éventualité ait été prévue au contrat de travail initial.

Les parties conviennent de limiter la possibilité de renouvellement de la période d'essai des cadres à ceux relevant :

- des catégories 1 à III A pour la filière 1 ;
- des catégories 1 et II pour les filières 2 à 13.

La rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur fera l'objet d'une notification écrite remise au salarié.

La rupture du contrat peut être notifiée au salarié jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

#### **19.2. Salarié engagé sous contrat à durée déterminée (y compris sous contrat à durée déterminée dit d'usage)**

L'employeur peut prévoir une période d'essai pour un contrat à durée déterminée, y compris dit d'usage. Elle devra figurer expressément dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fonction de la longueur du CDD à raison d'un jour travaillé par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à 6 mois et dans la limite de 1 mois lorsque la durée initialement prévue au contrat est supérieure à 6 mois.

## **Ancienneté**

### **Article 20**

En vigueur étendu

Pour l'application de la présente convention, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications ayant pu survenir dans la nature juridique de celle-ci.

Sont également considérées comme temps de présence dans l'entreprise, pour le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événement familiaux prévus par la présente convention ;

- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;

- les absences pour cause de maladies indemnisées, même partiellement, à l'exclusion des périodes d'indemnisation relevant d'un régime de prévoyance ;

- les périodes de congés légaux de maternité ;

- les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;

- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale.

Pour détermination de l'ancienneté, on tiendra compte également :

- de la durée du service national lorsque le salarié a été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service ;

- de la moitié de la durée des congés prévus aux dispositions de l'article L. 122-28-6 du code du travail.

## **Rupture du contrat de travail**

## Article 21

En vigueur étendu

La rupture du contrat de travail interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.

### 21.1. Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou lourde, est fixée comme suit :

- non cadre : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés, dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;

- cadre : 3 mois.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée à l'une des parties au contrat à l'autre.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis.

Si l'inobservation du préavis est due à l'initiative de l'employeur, sans que le salarié en ait fait la demande, l'employeur est redevable, sauf faute grave ou lourde du salarié, des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait accompli son travail jusqu'au terme dudit préavis.

### 21.2. Indemnité de licenciement

#### 21.2.1. Licenciement pour motif économique

L'indemnité de licenciement pour motif économique est due aux salariés, après 2 ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 2,5/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 2,5/10 de mois par année d'ancienneté, plus 2/10 de mois par année au-delà de 10 ans.

#### 21.2.2. Licenciement pour autre motif

L'indemnité de licenciement pour autre motif est due aux salariés, après 2 ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;

- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté, plus 1/15 de mois par année au-delà de 10 ans.

### 21.3. Départ et mise à la retraite

#### 21.3.1. Départ à la retraite

Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale, pourra quitter l'entreprise sous réserve du préavis défini à l'article 21.1 de la présente convention. Il percevra alors l'indemnité décrite à l'article 21.2.1.

### 21.3.2. Mise à la retraite

Si le salarié âgé de 60 ans remplit les conditions d'ouverture d droit à la pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut décider de sa mise à la retraite en lui notifiant son intention par lettre recommandée avec accusé de réception et en respectant le préavis prévu à l'article 21.1 de la présente convention (1).

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur avant l'âge de 65 ans dans les conditions définies ci-dessus ouvre le droit à l'indemnité définie à l'article 21.2.1 de la présente convention.

Si le salarié ne peut liquider la retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale, cette mise à la retraite est considérée comme un licenciement.

(1) Paragraphe exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 3e alinéa de l'article L.122-14-13 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## Médecine du travail

### Article 22

En vigueur étendu

#### 22.1. Visite médicale d'embauche (1)

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical, en principe avant l'embauche et au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

Il est rappelé que l'examen médical d'embauche a pour but de déterminer :

- si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ;
- les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté et ceux qui lui conviendraient le mieux.

#### 22.2. Visites médicales périodiques

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical au moins 1 fois par an (2). Le premier examen périodique doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la visite d'embauche. Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

Le refus du salarié de se soumettre à la visite médicale annuelle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le refus persistant peut même constituer une faute grave autorisant un licenciement sans indemnité.

#### 22.3. Salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranche du 12 octobre 1998, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention sont tenus de s'affilier auprès du centre médical de la Bourse, 26, rue Notre-Dame-des-Victoires, 75002 Paris.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant dans la région Ile-de-France, les visites se tiennent au centre médical de la bourse à l'adresse indiquée ci-dessus. Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant hors de la région Ile-de-France, le centre médical de la Bourse les oriente vers le centre le plus proche de leur domicile. (1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 241-48 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er). (2) Termes exclus de l'extension comme n'étant pas conformes aux dispositions de l'article R. 241-49 du code du travail, dans sa rédaction issue du décret n 2004-760 du 28 juillet 2004 aux termes desquels "chaque salarié bénéficie d'examens médicaux périodiques, au moins tous les 24 mois, en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé" (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Titre IV : Durée, aménagement et réduction du temps de travail**

### **Article**

En vigueur étendu

Ce titre est constitué de l'accord du 21 février 2002 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail, étendu par arrêté du 10 juillet 2003 (1).

## **Titre V : Congés**

### **Durée du congé**

#### **Article 23**

En vigueur étendu

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables).

Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;
- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;
- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires, indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (voir article 28).

Cette durée est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

### **Conditions d'attribution des congés**

#### **Article 24**

En vigueur étendu

Au cas où le salarié n'aurait pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés, il aura droit à un congé calculé pro rata temporis sur la base de 25 jours ouvrés par an.

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre, l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.

Article étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail et, d'autre part, des dispositions de l'article D. 762-3 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

# Période de congés

## Article 25

En vigueur étendu

Les droits à congé s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période légale des congés est fixée du 1er mai au 31 octobre.

Pour que le fractionnement du congé pour la 4e semaine soit possible, il faut :

- l'accord de l'employeur et du salarié ;
- qu'une fraction du congé soit au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire et attribués pendant la période légale des congés.

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale. En cas de fractionnement du congés principal, le salarié a droit à :

- 2 jours ouvrables de congés supplémentaire lorsqu'il prend au moins 6 jours de congé entre le 1er novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend 3, 4 ou 5 jours entre le 1er novembre et le 30 avril.

Si le salarié prend moins de 3 jours entre le 1er novembre et le 30 avril, aucun jour de congé supplémentaire n'est dû.

L'employeur peut prévoir un fractionnement de la 5e semaine de congés payés.

La période de prise de ces congés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Aucun report de congés ne peut être toléré au-delà de cette période sauf demande écrite de l'employeur.

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

Si l'entreprise ferme pour les congés, la date de fermeture doit être portée à la connaissance du personnel au plus tard le 1er mars de chaque année.

## Modalités d'application

## **Article 26**

En vigueur étendu

Les dates individuelles des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés 3 mois avant leur départ (1).

Satisfaction sera donnée dans toute la mesure compatible avec le service aux salariés dont les enfants fréquentent l'école et qui désirent prendre leur congé pendant une période de vacances scolaires.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-7 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés**

### **Article 27**

En vigueur étendu

Pour le calcul de la durée des congés, sont notamment considérés comme période de travail effectif :

- la période de congé de l'année précédente ;
- les périodes de repos légal des femmes en congé de maternité ;
- les périodes de congé de paternité ;
- les périodes de congé d'adoption ;
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an ;
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accidents lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la convention collective ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les absences exceptionnelles prévues par la convention collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux ;

- les périodes de stages de formation professionnelle ;
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.223-4 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## Congés pour événements familiaux

### Article 28

En vigueur étendu

Des congés pour événements familiaux, non déductibles des congés et sans réduction de la rémunération, seront accordés sur justificatif à tous les salariés selon les bases suivantes.

EVENEMENT	DUREE DU CONGE
Naissance ou adoption	3 jours
Décès conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	2 jours
Décès père ou mère	2 jours
Décès frère ou soeur	1 jour
Décès beaux-parents	1 jour
Mariage du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour

Il est entendu entre les parties à la convention que la durée du congé s'entend en jours ouvrés.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause.

Pour les pères de famille, les 3 jours de congé pour naissance ou adoption sont cumulables avec le congé de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) prévu par l'article L. 122-25-4 du code du travail.

## Congé sans solde

### Article 29

En vigueur étendu

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur sur la demande de l'intéressé. Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les

nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale.

## **Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit " d'usage "**

### **Article 30**

En vigueur étendu

Pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée dit " d'usage " tel que défini par l'accord interprofessionnel du 12 octobre 1998, les employeurs sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacles (7, rue du Helder, 75009 Paris) qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur (1).

L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de congés spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 762-3 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Titre VI : Grille de classification et fonctions**

### **Filières, grille de classification et fonctions**

#### **Article 31**

En vigueur étendu

##### 31.1. Les filières

Les signataires de la présente convention se sont efforcés de répartir les différents métiers de la branche par filières, déterminées principalement par les grandes phases de production d'un programme d'animation quelle que soit la technologie utilisée (animation traditionnelle dite 2D, animation en images de synthèse dite 3D, animation en volume, en papier découpé, etc.).

Ces filières sont au nombre de 13 :

- filière 1 : administrative et commerciale ;
- filière 2 : réalisation ;
- filière 3 : conception ;
- filière 4 : mise en place technique ;
- filière 5 : animation ;
- filière 6 : décors, rendu et éclairage ;
- filière 7 : traçage, scan et colorisation ;
- filière 8 : compositing ;
- filière 9 : volume ;
- filière 10 : effets visuels numériques ;
- filière 11 : post-production ;
- filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données ;
- filière 13 : production.

##### 31.2. Construction de la grille de classification

(voir tableau)

Les signataires de la présente convention ont mis en place une grille de classification des métiers des différentes filières par catégories.

Celles-ci font référence à un niveau d'études reconnu par l'éducation nationale et définissent le degré de responsabilité, d'autonomie et d'encadrement du salarié concerné.

Cette grille permet de déterminer, pour un salarié donné dont l'emploi ne serait pas reconnu dans les listes figurant au 31.4 un salaire minimum applicable en fonction de son niveau de formation ou de son expérience professionnelle.

L'employeur reste libre d'embaucher un salarié à une catégorie supérieure à celle à laquelle il peut prétendre (en lui appliquant le salaire correspondant).

Le salarié peut choisir d'occuper temporairement un emploi d'une catégorie inférieure à celle correspondante à son diplôme et/ou à son acquis professionnel.

### 31.3. Emplois cadres et non cadres

Les emplois des catégories III A et supérieures sont des emplois de cadres. Les emplois des catégories III B à VI sont des emplois de non-cadres.

#### CATEGORIE : I.

Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente.

#### RESPONSABILITE :

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

#### AUTONOMIE

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

#### ENCADREMENT

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

#### CATEGORIE : II

Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

#### RESPONSABILITE :

FORT : X

MOYEN :

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

CATEGORIE : III A

Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

CATEGORIE : III B

Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : IV

Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : V

Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN : X

FAIBLE :

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

CATEGORIE : VI

Emplois qui ne requièrent pas de diplômes.

RESPONSABILITE :

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

AUTONOMIE

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

ENCADREMENT

FORT :

MOYEN :

FAIBLE : X

## **Article**

### **Filière 1 : Administrative et commerciale.**

En vigueur étendu

#### 31.4. Les fonctions

Les tableaux suivants présentent une liste des fonctions de la branche avec une répartition par filières et un classement par catégories. Pour les métiers des filières 2 à 13, les signataires de la présente convention se sont entendus sur la nécessité de les identifier en quelques phrases au regard de leur technicité.

### Filière 1 : Administrative et commerciale

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE
Producteur	Productrice	
Directeur général (non mandataire social)	Directrice générale	Hors catégorie
Directeur général délégué (non mandataire social)	Directrice générale déléguée	
Directeur général adjoint	Directrice générale adjointe	
Secrétaire général	Secrétaire générale	
Directeur administratif et financier	Directrice administrative et financière	
Directeur juridique	Directrice juridique	
Directeur des ressources humaines et de la formation	Directrice des ressources humaines et de la formation	
Directeur de la recherche et du développement	Directrice de la recherche et du développement	
Directeur de la distribution	Directrice de la distribution	I
Directeur de la communication	Directrice de la communication	
Producteur exécutif	Productrice exécutive	
Directeur des opérations	Directrice des opérations	
Directeur du studio	Directrice du studio	
Directeur littéraire	Directrice littéraire	
Directeur exploitation	Directrice exploitation	
Délégué général	Déléguée générale	
Chargé de négociation / business affairs	Chargée de négociation / business affairs	
Contrôleur de gestion	Contrôleuse de gestion	
Responsable administratif et financier	Responsable administrative et financière	
Responsable juridique	Responsable juridique	II
Responsable des ressources humaines et de la formation	Responsable des ressources humaines et de la formation	
Responsable informatique	Responsable informatique	
Responsable exploitations dérivées	Responsable exploitations dérivées	
Chef de studio	Chef de studio	
Chef comptable	Chef comptable	
Juriste	Juriste	
Chargé de communication	Chargée de communication	
Responsable des sites web	Responsable des sites web	
Chef de projet édition	Chef de projet édition	
Ingénieur RD	Ingénieur RD	
Chef de projet vidéo / VOD	Chef de projet vidéo / VOD	III A
Chef de projet licensing	Chef de projet licensing	
Chef de projet nouveaux médias	Chef de projet nouveaux médias	
Chef de projet recherche et développement	Chef de projet recherche et développement	
Chargé des ventes internationales	Chargée des ventes internationales	
Assistant de direction	Assistante de direction	
Attaché de presse	Attachée de presse	
Contrôleur de gestion junior	Contrôleuse de gestion junior	III B
Administrateur de royalties	Administratrice de royalties	
Développeur	Développeuse	
Comptable	Comptable	
Responsable de la paye	Responsable de la paye	
Webmestre	Webmestre	
Adjoint du directeur de studio	Adjointe du directeur de studio	
Adjoint du chef de studio	Adjointe du chef de studio	IV
Adjoint du directeur littéraire	Adjointe du directeur littéraire	
Assistant juridique	Assistante juridique	
Régisseur	Régisseuse	
Traffic manager	Traffic manager	

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE
Secrétaire-standardiste	Secrétaire-standardiste	
Assistant administratif	Assistante administrative	
Assitant comptable	Assistante comptable	
Assistant de communication	Assistante de communication	V
Assistant commercial	Assistante commerciale	
Assistant développeur	Assistante développeuse	
Hôte standardiste	Hôtesse standardiste	
Coursier	Coursière	VI
Gardien	Gardienne	
Agent d'entretien	Agente d'entretien	

(1) Tableau étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## Article

### Filière 2 : réalisation (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Réalisateur	Réalisatrice		Maître d'oeuvre de l'adaptation, du style et du découpage, il dirige et coordonne en collaboration avec les responsables des équipes artistiques et techniques les opérations d'étude, de préparation et de réalisation d'une oeuvre dans le respect des contraintes de production dont il a été informé.
Directeur artistique	Directrice artistique	I	Veille au respect du style et des critères artistiques et graphiques d'une oeuvre sous la direction du réalisateur.
Directeur d'écriture (1)	Directrice d'écriture (1)		Encadre et supervise le travail des scénaristes conformément à la bible, en collaboration avec le réalisateur et / ou la production.
Chef story-boarder	Chef story-boardeuse	II	Dirige une équipe de story-boarder et veille au respect de l'unité de l'oeuvre sous la direction du réalisateur.
Story-boarder	Story-boardeuse	III A	Assure l'adaptation graphique, le développement du découpage et le timing du story-board sous la direction du réalisateur.
1er assistant réalisateur	1re assistante réalisatrice		Assiste le réalisateur et coordonne le suivi de la réalisation à tous les stades d'exécution.
Scripte	Scripte	III B	Assure la continuité du story-board, pendant le tournage, sous la direction du réalisateur dans le cadre des productions en volume.
2e assistant réalisateur*	2e assistante réalisatrice*	IV	Exécute les travaux de préparation, de coordination de la réalisation.
Coordinateur d'écriture	Coordinatrice d'écriture		Assiste le ou les directeurs d'écriture dans le suivi et la coordination des travaux d'écriture.
Assistant directeur artistique*	Assistante directrice artistique*		Assiste le directeur artistique dans son travail de vérification du respect du style et des critères artistiques et graphiques.
Assistant story-boarder*	Assistante story-boardeuse*	V	Exécute la mise au net du story-board.
		VI	

(\*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.  
(1) Ce travail, objet du contrat, est indépendant d'une activité d'auteur.

## Article

### Filière 3 : conception (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur de modélisation	Directrice de modélisation	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de modélisation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef dessinateur d'animation	Chef dessinatrice d'animation		Conçoit la représentation graphique des personnages (attitude et expressions), des accessoires, des lieux et des effets spéciaux dans le respect du style défini par la bible.
Superviseur de modélisation	Superviseuse de modélisation	II	Encadre une équipe d'infographistes, prépare le travail de modélisation, veille à la bonne exécution des objets et modèles et à l'optimisation des techniques mises en oeuvre.
Chef modèles couleurs	Chef modèles couleurs		Recherche et propose les modèles couleurs, les textures des personnages et des accessoires. Supervise leur exécution et déclinaison.
		III A	
Dessinateur d'animation	Dessinatrice d'animation		Exécute et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Infographiste de modélisation	Infographiste de modélisation	III B	Exécute la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Coloriste modèle	Coloriste modèle	IV	Exécute les modèles couleurs et textures des personnages et accessoires.
Assistant dessinateur d'animation*	Assistante dessinatrice d'animation*		Assure la mise au net et le formatage des planches de modèles personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Assistant infographiste de modélisation	Assistante infographiste de modélisation	V	Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Opérateur digitalisation	Opératrice digitalisation	VI	Exécute la capture des points de digitalisation d'un modèle.
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 4 : lay-out (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur lay-out	Directrice lay-out	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de lay-out sur une production ou un ensemble de productions.
Chef feuille d'exposition	Chef feuille d'exposition		Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
Chef cadreur d'animation	Chef cadreuse d'animation	II	Encadre une équipe en charge du travail de cadrage et de timing selon les intentions du story-board.
Chef lay-out	Chef lay-out		Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-out produits par des studios tiers.
		III A	
Cadreur d'animation	Cadreuse d'animation		Assure la simulation, la mise en place des paramètres de mouvements de caméra avec leurs vitesses dans le respect du timing du story-board.
Animateur feuille d'exposition	Animatrice feuille d'exposition		Décompose le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition. Assure et /

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
			ou vérifie le positionnement des codes-bouche.
Dessinateur lay-out	Dessinatrice lay-out	III B	Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan, des éléments de décor, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques.
Infographiste lay-out	Infographiste lay-out		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan et aux normes techniques 3D usitées, des décors, des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques. Peut assurer le report du son et des codes-bouche du plan.
Détecteur d'animation	Déetectrice d'animation	IV	Assure la détection et le report du son et des codes-bouche sur les feuilles d'exposition.
Assistant dessinateur lay-out*	Assistante dessinatrice lay-out*	V	Assure la mise au net des travaux et exécute des plans raccord.
Assistant infographiste lay-out*	Assistante infographiste lay-out*		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de mise en place technique.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 5 : animation (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur animation	Directrice animation	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes d'animation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef animateur	Chef animatrice	II	Dirige le « jeu » des personnages et / ou des effets spéciaux ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation d'une équipe d'animateurs.
Chef infographiste 2D	Chef infographiste 2D		Encadre l'équipe chargée de la fabrication, de la mise en place, du positionnement des éléments composant les plans.
Chef assistant	Chef assistante	III A	Encadre et assure la cohérence artistique du travail d'une équipe d'assistants animateurs et d'intervallistes sur une production. Il contrôle également le travail effectué par des studios tiers.
Animateur	Animatrice	III B	Porte à l'écran le « jeu » des personnages, des éléments et / ou des effets visuels numériques à animer qui constituent le plan dans le respect du story-board et de la mise en place technique.
Figurant mocap	Figurante mocap		Fournit une référence de mouvement destinée à être adaptée par les animateurs.
Infographiste 2D	Infographiste 2D		Assure la fabrication, la mise en place et le positionnement des éléments composant le plan.
Assistant animateur*	Assistante animatrice*	IV	Assiste la fabrication de tout ou partie des personnages, des éléments et / ou des effets visuels numériques à animer.
Opérateur capture de mouvement	Opératrice capture de mouvement		Assure l'enregistrement des données numériques liées à la capture de mouvement.
Opérateur retouche temps réel	Opératrice retouche temps réel	V	Corrige et conforme les courbes de trajectoire après la capture de mouvement.
Intervalliste*	Intervalliste*		Exécute les dessins intermédiaires selon la cadence définie par l'animateur et les dessins de l'assistant animateur.

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Assistant infographiste 2D*	Assistante infographiste 2D*		Assiste la fabrication de tout ou partie du plan.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)	CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION	
Directrice décor	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production ou un ensemble de productions.	
Directrice rendu et éclairage		Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes chargées du rendu et de l'éclairage sur une production ou un ensemble de productions.	
Chef décoratrice	II	Encadre une équipe de décorateurs. Traduit par l'exécution de maquettes « décor » et de décors clés les directions de la réalisation. Participe à l'élaboration des modèles couleurs.	
Superviseuse rendu et éclairage		Encadre une équipe d'infographistes, veille à la continuité du rendu, de l'éclairage et à la finalisation de la composition des plans sur la production.	
	III A		
Décoratrice	III B	Assure l'exécution des éléments constituant un décor : couleurs, ambiances, lumières.	
Infographiste rendu et éclairage		Définit l'ensemble des paramètres liés au rendu (textures, couleurs) des personnages, des accessoires et des décors et assure la mise au point et la continuité de l'éclairage. Il peut assurer la finalisation de la composition du plan.	
Matt painter		Produit et retouche, manuellement ou sur palette, les décors intérieurs ou extérieurs pour les intégrer à des sources visuelles originales.	
	IV		
Assistante décoratrice*	V	Assiste la fabrication de tout ou partie des éléments à mettre en couleur.	
Assistante infographiste rendu et éclairage*		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de rendu et de mise en place de l'éclairage et de finalisation de la composition du plan.	
	VI		
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 7 : traçage, scan et colorisation (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
		II	
<i>Chef vérificateur d'animation</i>	<i>Chef vérificatrice d'animation</i>	III A	Encadre une équipe de vérificateurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles, lay-out, animation.
<i>Chef trace-colorisation</i>	<i>Chef trace-colorisation</i>		Encadre une équipe de traceurs et / ou de gouacheurs et veille à la cohérence des références usitées : story-board, modèles couleurs, feuille d'exposition...
<i>Vérificateur d'animation</i>	<i>Vérificatrice d'animation</i>	III B	Assure la vérification, l'exhaustivité et la cohérence technique des éléments d'animation composant un plan.
<i>Vérificateur trace-colorisation</i>	<i>Vérificatrice trace-colorisation</i>		Assure la vérification et l'exhaustivité des éléments tracés, scannés et colorisés composant un plan.
<i>Responsable scan</i>	<i>Responsable scan</i>	IV	Encadre une équipe d'opérateurs scan et veille à la qualité technique, à la conformité et à l'exhaustivité des éléments scannés.
<i>Traceur</i>	<i>Traceuse</i>	V	Reproduit au trait les dessins d'animation dans le caractère et le style imposés.
<i>Gouacheur</i>	<i>Gouacheuse</i>		Exécute la mise en couleur des éléments graphiques en respectant les modèles couleurs.
<i>Opérateur scan</i>	<i>Opératrice scan</i>	VI	Exécute la numérisation des éléments graphiques.
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 8 : intégration, compositing (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
<i>Directeur compositing</i>	<i>Directrice compositing</i>	I	Encadre le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production ou un ensemble de productions.
<i>Chef compositing</i>	<i>Chef compositing</i>	II	Encadre les équipes chargées des opérations de compositing. Assure l'unité et la cohérence des images et le raccord des plans en conformité avec les directives du story-board.
		III A	
<i>Opérateur compositing</i>	<i>Opératrice compositing</i>	III B	Assure la composition de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan ainsi que leur raccord et ajoute les effets complémentaires demandés conformément au story-board.
		IV	
<i>Assistant opérateur compositing*</i>	<i>Assistante opératrice compositing*</i>	V	Assiste la fabrication des travaux de compositing et peut assurer un travail de pré-compositing à différentes étapes de la production.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 9 : Volume

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
<i>Chef animateur volume</i>	<i>Chef animatrice volume</i>		Encadre et supervise les équipes d'animation en volume. Dirige le « jeu » d'un ou plusieurs personnages ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation.
<i>Chef décorateur volume</i>	<i>Chef décoratrice volume</i>	II	Encadre et supervise les équipes de décorateurs volume et conçoit les décors à l'échelle requise. Supervise leur installation sur les plateaux de tournage.
<i>Chef opérateur volume</i>	<i>Chef opératrice volume</i>		Encadre et supervise les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
<i>Chef plasticien volume</i>	<i>Chef plasticienne volume</i>		Encadre et supervise la fabrication des personnages en volume.
<i>Chef accessoiriste volume</i>	<i>Chef accessoiriste volume</i>		Encadre et supervise les équipes d'accessoiristes et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
<i>Chef moulage</i>	<i>Chef moulage</i>	III A	Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
<i>Animateur volume</i>	<i>Animatrice volume</i>		Porte à l'écran le « jeu » requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
<i>Décorateur volume</i>	<i>Décoratrice volume</i>		Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
<i>Opérateur volume</i>	<i>Opératrice volume</i>	III B	Assure les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
<i>Plasticien volume</i>	<i>Plasticienne volume</i>		Fabrique les personnages en volume.
<i>Accessoiriste volume</i>	<i>Accessoiriste volume</i>		Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
<i>Technicien effets spéciaux volume</i>	<i>Technicienne effets spéciaux volume</i>		Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
<i>Mouleur volume</i>	<i>Mouleuse volume</i>		Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
<i>Assistant animateur volume*</i>	<i>Assistante animatrice volume*</i>	IV	Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.
<i>Assistant décorateur volume*</i>	<i>Assistante décoratrice volume*</i>		Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le (s) plateau (x) et leur entretien.
<i>Assistant opérateur volume*</i>	<i>Assistante opératrice volume*</i>		Assiste l'opérateur pour le tournage sur le (s) plateau (x).
<i>Assistant plasticien volume*</i>	<i>Assistante plasticienne volume*</i>	V	Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
<i>Assistant accessoiriste volume*</i>	<i>Assistante accessoiriste volume*</i>		Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
<i>Assistant moulage*</i>	<i>Assistante moulage*</i>		Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.
<i>Mécanicien volume</i>	<i>Mécanicienne volume</i>		Fabrique les squelettes des personnages.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 10 : Effets spéciaux (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
<i>Directeur des effets visuels numériques</i>	<i>Directrice des effets visuels numériques</i>	I	Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production ou un ensemble de productions.

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Superviseur des effets visuels numériques	Superviseuse des effets visuels numériques	II	Prépare, encadre et supervise la fabrication d'effets visuels numériques.
		III A	
Infographiste des effets visuels numériques	Infographiste des effets visuels numériques	III B	Assure l'exécution d'effets visuels numériques.
		IV	
Assistant infographiste des effets visuels numériques*	Assistante infographiste des effets visuels numériques*	V	Assiste la fabrication de tout ou partie d'effets visuels numériques.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Article

### Filière 11 : production, régie (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur technique de post-production	Directrice technique de post-production	I	Définit et assure la mise en place d'un processus technique des opérations de post-production jusqu'au support final.
Chef monteur	Chef monteuse	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe de monteurs sous la direction du réalisateur.
Chef étalonneur numérique	Chef étalonneuse numérique		Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe d'étalonneurs numériques.
Responsable technique de post-production	Responsable technique de post-production	III A	Assure la coordination et l'exécution des travaux de montage, de son et de mastérisation.
Bruiteur	Bruiteuse		Il produit les bruitages, éléments sonores complémentaires de la bande son, à partir d'instruments de musique ou de divers objets usuels.
Monteur	Monteuse	III B	Assure dans l'esprit du story-board le montage des images et / ou des éléments de la bande sonore sous la direction du réalisateur.
Étalonneur numérique	Étalonneuse numérique		Assure la colorimétrie des images.
		IV	
Assistant monteur	Assistante monteuse	V	Prépare tout ou partie des travaux de montage image. Il assure la mise en place des animations numériques et l'intégration des corrections dans le montage image.
Assistant étalonneur numérique*	Assistante étalonneuse numérique*		Assure la préparation et la coordination nécessaires au travail de l'étalonnage numérique.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

Il est ajouté dans les grilles de classification les fonctions suivantes (Avenant n° 4 du 6 avril 2012 BO 2012/26) :

#### Filière 11 : post-production

Fonction (En italique dans la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Ingénieur du son	Ingénieure du son	II	Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique
Chef opérateur du son	Chef opératrice du son	III A	Assure la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au

Fonction (En italique dans la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
			traitement du son. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire
Assistant son	Assistante son	V	Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il (elle) a la charge

## Article filière 12

### Filière 12 : Exploitation, maintenance (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
		I	
Responsable d'exploitation	Responsable d'exploitation		Assure la gestion et la maintenance du parc et des outils de transfert de données affectés à la production.
Administrateur système et réseaux	Administratrice système et réseaux	II	Supervise la gestion et la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production affectés à la production.
Superviseur transfert de données	Superviseuse transfert de données	III A	Encadre et supervise les opérations de transfert de données.
Superviseur de calcul	Superviseuse de calcul		Encadre et supervise une équipe de gestionnaires de calculs.
Technicien système et réseau	Technicienne système et réseau		Assure la maintenance du parc et des réseaux informatiques et des logiciels d'exploitation et de production.
Infographiste développeur (euse)	Infographiste développeur (euse)	III B	Conçoit des modules complémentaires aux logiciels de création et de production d'images utilisés dans le cadre de la production, par le biais d'une interface de programmation ou d'un langage de commandes.
Technicien de maintenance	Technicienne de maintenance		Assure la maintenance des équipements d'une production.
Opérateur transfert de données	Opératrice transfert de données	IV	Assure la gestion et le transfert de données.
Gestionnaire de calcul	Gestionnaire de calcul		Gère et optimise le parc calcul en fonction d'un planning de production.
Assistant opérateur transfert de données*	Assistante opératrice transfert de données*	V	Assiste le suivi et le bon déroulement des opérations de transfert de données.
		VI	

(\*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.

## Article

### Filière 13 : Recherche et développement (2D/3D)

En vigueur étendu

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Directeur de production	Directrice de production	I	Encadre, planifie, budgétise et recrute pour les opérations de préparation, de production et de post-production du projet dont il a la charge.
Directeur technique de production	Directrice technique de production	II	Définit et assure la mise en place d'un processus technique de fabrication en fonction des besoins artistiques et de production. Il assure la liaison et la communication entre les équipes techniques et artistiques.

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE	DÉFINITION DE FONCTION
Superviseur	Superviseuse		Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
Administrateur de production	Administratrice de production	III A	Assure la gestion administrative et comptable de la production.
Chargé de production	Chargée de production		Assure la planification et la coordination entre les équipes artistiques et techniques sur un projet et / ou une phase spécifique de production dans le respect du budget.
Comptable de production	Comptable de production	III B	Assure la comptabilité et l'établissement de la paye de la production.
Coordinateur de production*	Coordinatrice de production*	IV	Assure et coordonne les échanges des éléments de production entre différentes équipes dans le respect du planning.
Assistant de production	Assistante de production	V	Exécute les travaux de préparation et la vérification des éléments permettant le suivi de production.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Diplômes professionnels

### Article

#### Diplômes professionnels.

En vigueur étendu

#### 31.5. Les diplômes professionnels

A titre indicatif et non exhaustif, les partenaires sociaux ont souhaité positionner quelques-uns des diplômes reconnus dans le milieu professionnel par rapport à la grille de classification.

Ecole de la Poudrière à Valence (26)

Titre de la formation : réalisation de films d'animation.

Durée de la formation : 2 ans.

Diplôme délivré : certificat de fin de formation.

Fonctions visées en fin de formation : 1er assistant réalisateur (catégorie III A).

Supinfocom à Aulnoy-lez-Valenciennes (59)

Titre de la formation : réalisation numérique.

Durée de la formation : 2 ans.

Titre certifié de niveau I, code NSF323n, par arrêté du Journal officiel du 28 février 2001.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D, infographiste de modélisation, infographiste rendu et éclairage (catégorie III B).

Gobelins, L'école de l'image à Paris (75)

1° Titre de la formation : dessinateur d'animation.

Durée de la formation : 3 ans.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 2D, dessinateur d'animation, dessinateur lay-out, (catégorie III B).

2° Titre de la formation : animateur infographiste.

Durée de la formation : 1 an.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D (catégorie III B).

3° Titre de la formation : gestion de production en cinéma d'animation et vidéo (en association avec l'université de Marne-la-Vallée).

Durée de la formation : 1 an.

Diplôme délivré : licence professionnelle.

Fonctions visées en fin de formation : chargé de production (catégorie III A).

Ecole des métiers du cinéma d'animation à Angoulême (16)

Titre de la formation : métiers de l'animation.

Durée de la formation : 2 ans.

Diplôme délivré : certificat consulaire.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 2D/3D, dessinateur d'animation, dessinateur lay-out (catégorie III B).

# Titre VII : Rémunérations

## Dispositions générales

### Article 32

En vigueur étendu

Les barèmes proposés ci-après sont des rémunérations brutes mensuelles minimales. Elles sont exprimées en euros, pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures.

Les partenaires sociaux ont fait la distinction entre, d'une part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage.

#### 32.1. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée

##### Filière 1 : administrative et commerciale (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur administratif et financier		
Responsable juridique		
Directeur des ressources humaines et de la formation	I	2 900
Directeur de la distribution		
Directeur de studio		
Directeur recherche et développement		
Contrôleur de gestion		
Chargé de négociations financières / Business Affairs	II	2 450
Responsable édition vidéo et droits dérivés		
Chef comptable		
Juriste	III A	2 150
Chargé de communication		
Assistante de direction		
Adjoint du directeur de studio	III B	1 900
Adjoint du directeur artistique		
Commercial		
Comptable		
Assistant juriste	IV	1 550
Chargé de gestion de droits		
Assistante administrative	V	1 230
Réceptionniste	VI	1 150

##### Filière 2 : réalisation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Réalisateur		3 240
Directeur artistique	I	2 770
Directeur d'écriture		2 770
Chef story-boarder		2 770
Story-boarder	II	2 500
1er assistant réalisateur	III A	2 110
Script	III B	1 590
	IV	
2e assistant réalisateur	V	1 240
Asssistant story-boarder		1 240
	VI	

### Filière 3 : conception (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur de modélisation	I	2 780
Chef dessinateur d'animation	II	2 400
Superviseur de modélisation		2 350
Chef modèles couleur	III A	2 045
Dessinateur d'animation	III B	1 720
Infographiste de modélisation		1 720
Coloriste modèle	IV	1 400
Assistant dessinateur d'animation	V	1 240
Assistant infographiste de modélisation		1 240
Assistant modèles couleur	VI	1 160

Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

### Filière 4 : lay-out (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur lay-out	I	2 700
Chef feuille d'exposition	II	2 350
Chef lay-out		2 350
Vérificateur lay-out	III A	1 910
Animateur feuille d'exposition		1 910
Dessinateur lay-out	III B	1 850
Infographiste lay-out		1 730
Détecteur d'animation	IV	1 390
Traceur lay-out		1 390
Asssistant lay-out	V	1 240
Asssistant infographiste lay-out		1 240
	VI	

## Filière 5 : animation (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur animation	I	2 770
Chef animateur	II	2 490
Responsable des assistants animateurs		2 490
	III A	
Animateur		2 040
Chef assistant	III B	2 040
Animateur adjoint		1 850
Assistant animateur	IV	1 660
Animateur retouche temps réel		1 590
Intervalliste	V	1 240
	VI	

## Filière 6 : décors, rendu et éclairage (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur décor	I	2 620
Directeur rendu et éclairage		2 620
Chef décorateur	II	2 350
Superviseur rendu et éclairage		2 350
	III A	
Décorateur	III B	1 750
Infographiste rendu et éclairage		1 660
	IV	
Assistant décorateur	V	1 240
Asssistant infographiste rendu et éclairage		1 240
	VI	

## Filière 7 : traçage, scan et colorisation (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
	I	
	II	
Chef vérificateur d'animation		2 100
Chef vérificateur		
trace-colorisation	III A	2 050
Chef tracteur		2 000
Chef de la colorisation		2 000
Vérificateur d'animation	III B	1 590
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 350
Responsable scan		1 350
Traceur		1 320
Assistant vérificateur d'animation		1 190
Assistant vérificateur		

trace-colorisation	V	1 190
Préparateur-vérificateur scan		1 190
Gouacheur		1 190
Opérateur scan	VI	1 150
Coloriste		1 150

## Filière 8 : intégration, compositing (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur intégration numérique	I	2 670
Directeur compositing		2 620
Chef intégration numérique		2 380
Chef opérateur banc-titre	II	2 350
Chef compositing		2 230
Cadreur animation	III A	2 050
	III B	
Opérateur intégration numérique		1 660
Opérateur compositing	IV	1 590
Opérateur banc-titre		1 590
Opérateur capture de mouvement		1 430
Assistant opérateur intégration numérique		1 240
Assistant opérateur compositing	V	1 220
Assistant opérateur banc-titre		1 220
Opérateur digitalisation	VI	1 150

## Filière 9 : volume (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
	I	
Chef animateur volume		2 490
Chef décorateur volume	II	2 200
Chef opérateur volume		2 200
Chef plasticien volume		2 200
Chef accessoiriste volume	III A	1 900
Chef moulage		1 900
Animateur volume		2 040
Décorateur volume		1 660
Plasticien volume	III B	1 660
Opérateur volume		1 660
Accessoiriste volume		1 660
Technicien effets spéciaux volume		1 660
Mouleur volume		1 400
Assistant animateur volume	IV	1 400
Assistant opérateur volume		1 240
Assistant plasticien volume		1 240
Assistant accessoiriste volume	V	1 240
Assistant décorateur volume		1 240
Assistant moulage		1 210
Mécanicien volume	VI	1 150

## Filière 10 : effets spéciaux (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur des effets spéciaux	I	2 770
Directeur des effets visuels numériques		2 700
Superviseur des effets spéciaux	II	2 490
Superviseur tournage des effets visuels numériques		2 350
Matt painter	III A	2 150
Infographiste des effets spéciaux	III B	2 140
Opérateur des effets visuels numériques	IV	1 970
Assistant infographiste des effets spéciaux	V	1 350
Assistant des effets visuels numériques		1 350
	VI	

## Filière 11 : production, régie (2D/3D) (1)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur de production	I	2 670
Directeur technique		2 610
Superviseur		2 380
Chef de studio	II	2 380
Responsable de post-production		2 300
Administrateur de production	III A	2 050
Chargé de production		1 780
Comptable de production	III B	1 590
Régisseur		1 400
Planificateur de post-production	IV	1 400
Assistant au chef de studio		1 360
Secrétaire de production		1 360
	V	
Assistant à la production	VI	1 150
Assistant régisseur		1 150

## Filière 12 : exploitation, maintenance (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Directeur d'exploitation	I	2 610
	II	
Responsable d'exploitation		2 100
Superviseur transfert numérique	III A	2 100
Ingénieur système		2 100
Ingénieur réseau		2 100
	III B	

Opérateur système		1 590
Opérateur réseau	IV	1 590
Opérateur transfert numérique		1 590
Assistant d'exploitation	V	1 240
Assistant opérateur transfert numérique		
	VI	

### Filière 13 : recherche et développement (2D/3D)

(En euros)

FONCTION	CATEGORIE	REMUNERATION
		minimale
Chef de projet R & D	I	2 770
	II	
Développeur	III A	2 100
	III B	
Assistant développeur	IV	1 590
	V	
	VI	

(1) Barème étendu sous réserve des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## 32.2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

### Article 32

En vigueur étendu

32. 2. Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage Conformément à la loi n° 78-49 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, l'employeur doit établir, pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, le décompte exact du nombre de jours travaillés et le faire apparaître sur le bulletin de paye.

Les minima salariaux ci-après sont des rémunérations journalières pour une durée de travail de 7 heures par jour.

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié une évolution des barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour l'année 2009, qui entreront en vigueur au 1er janvier 2009. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà acté que, au titre de l'année 2010, l'augmentation des salaires minima pour les catégories I et II ne pourrait être inférieure à 1, 5 % et à 2 % pour les catégories III A à VI. (1)

### Filière 2 : Réalisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Réalisateur		172	174
Directeur artistique		147	149
Directeur d'écriture	I	147	149

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Chef story-boarder		147	149
Story-boarder	II	132	134
1er assistant réalisateur	III A	112	114
Script	III B	84	86
	IV		
2e assistant réalisateur		68	69
Coordinateur d'écriture	V	68	69
Assistant directeur artistique		68	69
Assistant story-boarder *		68	69
	VI		

### Filière 3 : Conception

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de modélisation	I	147	149
Chef dessinateur d'animation	II	127	129
Superviseur de modélisation		124	126
Chef modèles couleurs	III A	109	110
Dessinateur d'animation	III B	91	93
Infographiste de modélisation		91	93
Coloriste modèle	IV	74	75
Assistant dessinateur d'animation		68	69
Assistant infographiste de modélisation	V	68	69
Opérateur digitalisation	VI	65	66

### Filière 4 : Lay-out

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur lay-out	I	143	145
Chef feuille d'exposition		124	126
Chef cadreur d'animation	II	124	126
Chef lay-out		124	126
	III A		
Cadreur d'animation		109	110
Animateur feuille d'exposition		101	103
Dessinateur lay-out	III B	98	100
Infographiste lay-out		92	93
Détecteur d'animation	IV	74	75
Assistant dessinateur lay-out	V	68	69
Assistant infographiste lay-out		68	69
	VI		

### Filière 5 : Animation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur animation	I	147	149
Chef animateur		132	134
Chef infographiste 2D	II	132	134
Responsable des assistants animateurs	III A	132	134
Animateur		108	110
Chef assistant	III B	108	110
Infographiste 2D		96	98

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Assistant animateur		88	89
Opérateur capture de mouvement	IV	76	77
Opérateur retouche temps réel		85	86
Intervalliste	V	68	69
Assistant infographiste 2D		68	69
	VI		

## Filière 6 : Décors, rendu et éclairage

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur décor	I	139	141
Directeur rendu et éclairage		139	141
Chef décorateur	II	124	126
Superviseur rendu et éclairage		124	126
	III A		
Matt painter		114	116
Décorateur	III B	93	94
Infographiste rendu et éclairage		88	89
	IV		
Assistant décorateur		68	69
Assistant infographiste rendu et éclairage	V	68	69
	VI		

## Filière 7 : Traçage, scan et colorisation

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
	II		
Chef vérificateur d'animation	III A	111	113
Chef trace-colorisation		109	110
Vérificateur d'animation	III B	84	86
Vérificateur trace-colorisation	IV	71	73
Responsable scan		71	73
Traceur	V	70	72
Gouacheur		65	66
Opérateur scan	VI	65	66
Coloriste		65	66

## Filière 8 : Compositing

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur compositing	I	139	141
Chef compositing	II	118	120
	III A		
Opérateur compositing	III B	84	86
	IV		
Assistant opérateur compositing	V	65	66
	VI		

## Filière 9 : Volume

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Chef animateur volume		132	134
Chef décorateur volume	II	116	118
Chef opérateur volume		116	118
Chef plasticien volume		116	118
Chef accessoiriste volume	III A	101	102
Chef moulage		101	102
Animateur volume		108	110
Décorateur volume		88	89
Opérateur volume	III B	88	89
Plasticien volume		88	89
Accessoiriste volume		88	89
Technicien effets spéciaux volume		88	89
Mouleur volume	IV	74	75
Assistant animateur volume		74	75
Assistant décorateur volume		66	67
Assistant opérateur volume		66	67
Assistant plasticien volume	V	66	67
Assistant accessoiriste volume		66	67
Assistant moulage		66	67
Mécanicien volume		65	66
	VI		

## Filière 10 : Effets visuels numériques

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur des effets visuels numériques	I	143	145
Superviseur des effets visuels numériques	II	124	126
	III A		
Infographiste des effets visuels numériques	III B	104	106
	IV		
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	72	73
	VI		

## Filière 11 : Post-production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur technique de post-production	I	122	124
Chef monteur	II	183	185
Chef étalonneur numérique		122	124
Responsable technique de post-production	III A	108	110
Bruiteur		112	114
Monteur	III B	122	124
Étalonneur numérique		91	93
	IV		
Assistant monteur	V	77	78
Assistant étalonneur numérique		77	78
	VI		

## Filière 12 : Exploitation, maintenance et transfert de données

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
	I		
Responsable d'exploitation	II	111	113
Administrateur système et réseaux		111	113
Superviseur transfert de données	III A	111	113
Superviseur de calcul		111	113
Technicien système et réseau	III B	84	86
Infographiste scripteur		84	86
Technicien de maintenance		84	86
Opérateur transfert de données	IV	84	86
Gestionnaire de calcul		84	86
Assistant opérateur transfert de données	V	66	67
	VI		

### Filière 13 : Production

(En euros.)

FONCTION	CATÉGORIE	2008	2009
Directeur de production	I	141	143
Directeur technique de production	II	138	140
Superviseur		126	128
Administrateur de production	III A	109	110
Chargé de production		94	96
Comptable de production	III B	84	86
Coordinateur de production	IV	76	77
Assistant de production	V	65	66
	VI		

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2242-8 du code du travail qui prévoient une obligation annuelle de négocier sur les salaires effectifs.

(Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)

# Titre VIII : Protection sociale

## Retraite complémentaire

### Article 34

En vigueur étendu

#### 34.1. Dispositions générales

Pour l'application de l'accord national du 8 décembre 1961, compte tenu de l'accord national de retraite du 10 mars 1972 et de l'avenant n° 35 du 24 mai 1972 étendu par arrêté du 4 décembre 1974, décidant de l'affiliation des salariés des professions du spectacle au régime de l'ARRCO (association pour le régime de retraite des salariés) tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés permanents et intermittents, cadres et non cadres, auprès du régime de retraite complémentaire de l'IRPS (ex-CAPRICAS : Caisse professionnelle de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution ARRCO n° 190).

#### 34.2. Retraite des cadres

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de l'IRCPS (ex-CARCICAS : Caisse de retraite des cadres de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution AGIRC n° 22).

#### 34.3. Taux et assiette de cotisations

Les taux et assiettes de cotisation sont ceux déterminés à titre obligatoire par les organismes de tutelle, à savoir :

- l'AGIRC pour la retraite des cadres auprès de l'IRCPS

(ex-CARCICAS) ;

- l'ARRCO pour la retraite complémentaire auprès de l'IRPS

(ex-CAPRICAS).

L'employeur veille à ce que ses caisses de retraite complémentaire transmettent au personnel leur décompte annuel individuel de points. Cette information devra également parvenir aux salariés ayant quitté l'entreprise.

## Prévoyance

## Article 35

En vigueur étendu

### 35.1. Prévoyance des cadres

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont l'obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de l'IPICAS (Institution de prévoyance de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel, autorisée par arrêté ministériel sous le numéro 1000).

### 35.2. Prévoyance des non-cadres

Les signataires de la présente convention reconnaissent la nécessité de mettre en place une couverture prévoyance pour l'ensemble du personnel non cadre, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interbranches du 12 octobre 1998, des entreprises entrant dans le champ de la présente convention.

La partie employeur s'engage à mettre en place celle-ci à compter du 1er janvier 2005.

Les modalités de l'extension de la prévoyance à l'ensemble du personnel non cadre devront faire l'objet d'un avenant à la présente convention.

Les parties à la convention conviennent d'ores et déjà que cette cotisation sera prise en charge à parité par l'employeur et par le salarié.

# **Titre IX : Travail à domicile et télétravail**

## **Article**

En vigueur étendu

Le législateur a distingué les notions de télétravail et de travail à domicile. Il convient de noter pour différencier ces deux modalités d'exécution du contrat de travail que le télétravail se distingue du travail à domicile par une démarche volontaire du salarié, notamment pour des raisons tenant à l'organisation familiale.

## **Travail à domicile**

### **Champ d'application**

#### **Article 36**

En vigueur étendu

Le technicien qui exécute des travaux de commande à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants du code du travail.

Le salarié doit notamment remplir 4 conditions :

- exécution de travaux à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production ;
- rémunération forfaitaire : c'est-à-dire une rémunération calculée d'après un tarif de base, fixé et reconnu d'avance. Une rémunération à la tâche ou à l'unité, même si elle est variable en fonction de la difficulté du travail et subordonnée à l'acceptation des travaux par la société, est jugée forfaitaire ;
- travailler soit seul soit avec un auxiliaire ;
- lieu de travail : qu'il soit seul, ou utilise le concours d'un auxiliaire, le travailleur à domicile doit travailler dans un local indépendant dont il peut être propriétaire, locataire ou occupant. Seuls peuvent être employés comme salarié à domicile, les techniciens des filières 2 à 7 et, dans celles-ci, les catégories II à IV (voir art. 31.4), à l'exclusion de toute autre filière ou catégorie. Le salarié à domicile est classé non cadre ou cadre suivant les critères retenus au 31.3.

Les salariés à domicile sont identifiés par l'ajout de la lettre "D" à leur fonction sur les bulletins de salaires et les déclarations de retraite et de prévoyance.

# Les obligations du donneur d'ouvrage

## Article 37

En vigueur étendu

1. Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile ;
2. Le donneur d'ouvrage doit mentionner le salarié à domicile sur son registre unique du personnel ;
3. Le donneur d'ouvrage a l'obligation de tenir un registre d'ordre indiquant :
  - le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage (raison sociale) ;
  - le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
  - les nom, prénom et adresse, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, nationalité des salariés à domicile occupés et, le cas échéant, des personnes qui travaillent avec eux ;
4. Lors de la remise du travail au salarié à domicile, le donneur d'ouvrage doit établir, en deux exemplaires, un bulletin ou un carnet dont l'un est destiné au salarié à domicile et l'autre, conservé pendant au moins 5 ans, qui est présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail. Le bulletin ou carnet doit obligatoirement porter les mentions suivantes :
  - le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage ;
  - le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
  - la référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
  - la nature et la quantité du travail ;
  - la date à laquelle le travail est donné ;
  - les temps d'exécution à l'unité ;
  - le salaire applicable à l'unité ;
  - la nature et la valeur des fournitures fournies et/ou imposées au salarié à domicile ;

- les frais d'atelier et d'accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

Si le salarié à domicile doit recourir pour l'exécution de ses travaux à des moyens informatiques, le bulletin ou carnet spécifiera, en plus des informations ci-dessus :

- le ou les logiciels référencés pour l'exécution des travaux ;
- le(s) format(s) de fichier et le support sous lesquels les travaux sont initialement remis au salarié et devront être retournés par lui à la remise des travaux ;
- la mise à disposition ou non par le donneur d'ouvrage de matériel informatique et de licences.

5. Lors de la livraison, les mentions suivantes doivent obligatoirement être apposées sur le bulletin ou carnet du salarié :

- la date de livraison ;
- la rémunération acquise par le salarié ;
- les frais d'atelier et d'accessoires qui s'y ajoutent ;
- le montant des allocations de congés payés ;
- le montant des retenues obligatoires (sécurité sociale, retraite, ASSEDIC ..) ;
- le montant des fournitures laissées à la charge du salarié par le donneur d'ouvrage (1).
- la somme nette payée ou à payer au salarié.

Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 144-1 du code du travail et du 2e alinéa de l'article L. 721-17 dudit code (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## **Le statut du salarié à domicile**

## **Article 38**

En vigueur étendu

Les travailleurs à domicile étant des salariés, toute la réglementation applicable à ces derniers leur est aussi applicable. Hormis les règles spécifiques au travail à domicile et les dispositions de la présente convention collective, le droit commun du travail s'applique à tous les salariés à domicile. Le salarié à domicile peut être employé sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, y compris sous contrat à durée déterminée dit d'usage.

La législation sur la durée du travail ne s'applique pas au travailleur à domicile.

## **La rémunération du salarié à domicile**

### **Article 39**

En vigueur étendu

#### 39.1. Rémunération pour l'exécution des travaux

Le salaire des travailleurs à domicile résulte de la combinaison des temps nécessaires pour exécuter le travail donné et du montant du salaire horaire. Le produit de l'un par l'autre donne la rémunération du salarié à domicile.

La détermination des salaires des travailleurs à domicile est définie en deux temps :

- la détermination des temps d'exécution ;
- la détermination de la rémunération minimum :

Les temps d'exécution sont déterminés par la réalisation d'un modèle test en interne au sein des équipes du donneur d'ouvrage, notamment pour appréhender la difficulté artistique et/ou technique de la tâche à exécuter.

Pour une fonction considérée, le tarif horaire minimal est égal au salaire mensuel fixé à l'article 32 de la présente convention divisé par 151,67.

Le salaire mensuel de référence retenu pour déterminer la rémunération du travailleur à domicile ne peut en aucun cas être inférieur à celui pratiqué au sein de l'entreprise pour un salarié employé pour une tâche similaire sur la même production.

#### 39.2. Frais d'atelier et d'accessoires

Il convient d'ajouter en sus de la rémunération calculée à l'article précédent les frais d'atelier et d'accessoires. Deux cas de figure sont envisagés :

- les frais d'atelier et d'accessoires (notamment le loyer, le chauffage, l'éclairage du local de travail et l'amortissement des moyens de production) sont fixés à 5 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile ;

- si le salarié à domicile assure en sus la mise à disposition du matériel informatique et des licences de logiciel nécessaires à la réalisation des travaux, les frais d'atelier et d'accessoires sont fixés à 10 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile.

### 39.3. Heures supplémentaires et travail du dimanche et jours fériés

Bien que la réglementation sur la durée du travail ne soit pas applicable au salarié à domicile, les heures supplémentaires sont dues lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage obligent le salarié à prolonger son activité au-delà de 8 heures par jour ouvrable (tous les jours sauf dimanches et jours fériés). Ces majorations ne portent que sur les tarifs d'exécution, à l'exclusion des frais d'atelier et accessoires (1).

Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour férié chômé tel que défini dans l'accord du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, le salarié à domicile bénéficie des majorations prévues dans cet accord (2).

### 39.4. Congés payés

L'allocation des congés payés s'ajoute à la rémunération des salariés à domicile. Elle est payée en même temps que celle-ci et s'élève à 10 % de la rémunération brute. Le paiement de cette allocation par le donneur d'ouvrage libère celui-ci de toute obligation liée à la prise effective de congé du salarié à domicile.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 721-16 du code du travail (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve, d'une part, que soient appliquées les dispositions du 2e alinéa de l'article L. 721-16 du code du travail et, d'autre part, que les majorations mentionnées par référence à l'accord du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail soient versées aussi bien en cas de travail des jours fériés qu'en cas de travail du dimanche (arrêté du 18 juillet 2005, art. 1er).

## Télétravail

### Article

En vigueur étendu

A côté du travail à domicile, où le salarié exerce une activité professionnelle à son domicile pour un ou plusieurs employeurs, il existe le télétravail. Celui-ci, défini par l'article L. 1222-9 du code du travail, se caractérise par la réalisation au domicile de tâches qui auraient pu être effectuées dans les locaux de l'entreprise. Dans ce cas, le télétravailleur a demandé, de façon volontaire, à son employeur de pouvoir

réaliser tout ou partie de son temps de travail à son domicile, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, et ce souvent pour des raisons de vie personnelle. Il est entendu que l'employeur peut refuser ce mode de travail. Dans ce cas, l'employeur doit motiver sa décision auprès du salarié et ce refus ne peut être un motif de rupture du contrat de travail.

L'introduction et les modalités d'application du télétravail dans une entreprise sont réalisées après information et consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. L'entreprise informe aussi le comité d'interprétation, de conciliation et de suivi de la convention collective. Elle transmet à ce titre une note décrivant l'organisation et les personnes concernées par ce mode de travail.

Le télétravail se réalise dans le cadre du volontariat du salarié, à l'origine du contrat ou en cours de contrat. Le contrat ou l'avenant doit mentionner le rythme et la répartition du travail réalisé au domicile du salarié et dans les locaux de l'employeur. L'employeur prend en charge l'intégralité des dépenses d'équipement, en matériel de travail, du domicile du salarié ainsi que la mise en place et les frais issus de l'installation téléphonique et internet nécessaire au télétravailleur et des dépenses d'énergies nécessaires au fonctionnement du matériels. L'employeur assure l'entretien et les éventuelles réparations du matériel, ainsi que l'assurance liée à l'activité. Le télétravailleur doit informer son employeur dans les plus brefs délais des dysfonctionnements et des pannes matériels. En cas de coupure d'énergie et d'impossibilité totale de travailler, l'absence d'activité du salarié ne peut être qualifiée de comportement fautif.

Le télétravailleur est astreint à la même organisation du travail et au même encadrement de la durée du travail que s'il était en entreprise. Ainsi, pour un poste équivalent basé au siège de l'entreprise, le télétravailleur aura des missions, une charge de travail et une rémunération identique. Il bénéficie, en outre, des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise, notamment en termes de protection sociale, de congés, d'accès aux activités sociales du comité d'entreprise ou de tout avantage particulier inhérent à l'entreprise.

L'employeur met en place tout moyen permettant de respecter les dispositions légales et conventionnelles. A ce titre, l'employeur doit demander au salarié de tenir un document hebdomadaire ou mensuel de suivi des heures de travail et des principales missions réalisées. De plus, au moins une fois par an, chaque salarié bénéficie d'un entretien avec son supérieur hiérarchique, afin d'évoquer la charge de travail et plus généralement l'organisation du télétravail.

Le télétravailleur peut exprimer à tout moment le souhait de réintégrer les locaux de l'entreprise. Sauf impossibilité liée au respect des conditions de sécurité dans l'entreprise, ce retour s'effectue dans un délai de 3 mois à compter de la demande.

## **Titre X : Formation**

### **Article**

En vigueur étendu

Les parties signataires affirment que la formation professionnelle continue constitue une priorité pour le secteur de l'animation afin de mettre en concordance les constants besoins d'évolution nécessaires aux salariés et aux entreprises dans un environnement en perpétuelle évolution.

## **AFDAS**

### **Article 40**

En vigueur étendu

Au titre de la formation professionnelle continue, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention sont obligatoirement adhérentes à l'AFDAS pour l'ensemble de leurs salariés.

L'AFDAS a été agréé en qualité de fonds d'assurance formation par arrêtés ministériels du 24 octobre 1972 et du 24 juin 1980, et en tant qu'organisme paritaire collecteur par arrêtés ministériels du 22 mars 1995.

L'AFDAS assure la gestion des ressources affectées par les entreprises de son champ d'application (spectacle vivant, musique, audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs) à la formation professionnelle selon les modalités définies par les accords collectifs conclus par les partenaires sociaux.

## **CPNE/ AV**

### **Article 41**

En vigueur étendu

Le SPFA est signataire de l'accord interbranches du 15 décembre 2003 constitutif de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnel dans l'audiovisuel.

## **Titre XI : Dispositions diverses**

### **Article**

En vigueur étendu

Les entreprises sont invitées, en complément de leur politique de rémunération, à développer une politique de participation en recourant, notamment, aux dispositifs d'intéressement, de participation ou d'actionnariat du personnel.

Fait à Paris, le 6 juillet 2004.