

Brochure n° 3314

Convention collective nationale
IDCC : 2412. – PRODUCTION DE FILMS D'ANIMATION

AVENANT N° 6 DU 13 DÉCEMBRE 2012
RELATIF À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET AU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1350385M
IDCC : 2412

Entre :

La SPFA,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

L'USNA CFTC ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux ont souhaité apporter des modifications à la convention collective de la production de films d'animation du 6 juillet 2004 et à son accord de réduction du temps de travail du 21 février 2002.

Le présent accord est divisé en trois titres :

- le premier traitant de l'organisation du travail ;
- le deuxième traitant de la limitation des contrats à durée déterminée d'usage en période de production ;
- et le troisième traitant du dialogue social, de la négociation d'entreprise et de la représentation du personnel.

TITRE I^{ER}

ORGANISATION DU TRAVAIL

Article 1^{er}

Durée du travail

La production de films d'animation a connu depuis un peu moins de deux ans de nouveaux développements. La mise en production de programmes important comportant une date de livraison impérative dépendant notamment d'une sortie en salle pour le cinéma d'animation ou d'une diffusion télévisuelle pour les programmes audiovisuels d'animation implique la tenue d'un calendrier très serré en termes d'organisation du travail. La succession des phases de production et l'enchaînement de celle-ci impose parfois l'organisation d'heures supplémentaires. Celles-ci doivent s'effec-

tuer généralement sur un 6^e jour de travail, la réalisation d'heures en semaine étant difficilement compatible avec l'attention requise par les outils numériques de travail.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent d'amender l'article 3.4 de l'accord sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002, annexé à la convention collective de la production de films d'animation comme suit :

« Article 3.4

Repos quotidien et hebdomadaire

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

Tout salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 48 heures. En cas de réalisation d'heures supplémentaires sur une sixième journée, ce repos peut être, exceptionnellement, ramené à une durée minimale de 24 heures auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. »

De plus, il est prévu de modifier l'article 8 du même accord de telle sorte :

« Article 8

Heures supplémentaires et travail du dimanche

8.1. Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale effective du travail. Elles s'apprécient dans un cadre hebdomadaire ou, dans les cas définis aux articles 7.3 et 7.4, dans un cadre mensuel ou annuel.

Les heures supplémentaires, ainsi que leurs majorations, peuvent prendre la forme, pour tout ou partie, avec l'accord du salarié, d'un repos de remplacement ou d'un paiement.

Les heures prises sous la forme de repos de remplacement ne s'imputent pas au contingent d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. Le repos de remplacement peut être pris dès que le salarié en bénéficie pour au moins 7 heures. La date de prise du repos est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

La rémunération des heures supplémentaires est majorée dans les conditions suivantes :

- 25 % à compter de la 1^{re} heure supplémentaire et jusqu'à la 9^e ;
- 50 % à compter de la 9^e heure supplémentaire.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 230 heures pour une même année. Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos fixée à :

- 50 % de la durée des heures réalisées pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
- 100 % dans les entreprises de plus de 20 salariés.

Le droit à repos est acquis dès que le salarié a cumulé 7 heures de contrepartie. La date du repos doit être définie dans les 2 mois de l'ouverture du droit. Le salarié fixe la date de la journée ou de la demi-journée de repos d'un commun accord avec son employeur.

Il est possible que les heures supplémentaires se réalisent sur un 6^e jour de travail dans la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 15 semaines de 6 jours par année civile. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée et ne peut conduire à la réalisation de plus de 6 jours de suite de travail.

8.2. Convention d'heures supplémentaires

Lorsque l'horaire de travail du salarié est susceptible de comporter régulièrement la réalisation d'heures supplémentaires, il peut être convenu par écrit, au préalable, entre l'employeur et le salarié, une convention d'heures supplémentaires (CHS). Celle-ci inclut dans la rémunération mensuelle un nombre déterminé d'heures supplémentaires hebdomadaires ou mensuelles.

La convention d'heures supplémentaires détermine le nombre d'heures supplémentaires contractualisées. Elle en fixe l'indemnisation qui ne peut être inférieure à la rémunération du nombre d'heures définies augmenté des majorations pour heures supplémentaires. Si les heures supplémentaires ne peuvent être réalisées, le salarié conserve la rémunération prévue par la convention d'heures supplémentaires. La réalisation d'heures au-delà de la convention d'heures supplémentaires ouvre droit à rémunération selon les règles applicables aux heures supplémentaires.

8.3. Travail du dimanche

La production de film d'animation fait partie des activités du spectacle pour lesquelles le code du travail autorise le travail du dimanche.

Les heures travaillées le dimanche sont majorées à hauteur de 25 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire.

Le travail du dimanche peut entraîner la réalisation d'un 6^e jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de 6 jours par an. De plus, cette organisation du travail sur 6 jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affilée. »

Article 2

Télétravail

Le titre IX de la convention collective de la production de films d'animation est modifié et devient : « Titre IX. – Travail à domicile et télétravail ».

Ce titre comporte deux sous-titres :

- sous-titre I^{er} « Travail à domicile », qui regroupe les articles 36 à 39.4 ;
- sous-titre II « Télétravail ».

En entête du titre IX, il est ajouté la rédaction suivante :

« 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. »

« SOUS-TITRE II

TÉLÉTRAVAIL

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 II

LIMITATION DU NOMBRE DE CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE EN PÉRIODE DE PRODUCTION

La convention collective de la production de film d'animation encadre de façon très stricte le nombre de contrats à durée déterminée d'usage pouvant être conclus durant la phase de production avec un même salarié. Cette limitation est motivée par le souhait de ne pas faire supporter aux salariés plus de précarité que n'en supporte l'entreprise employeur. Ce principe a conduit à définir la limitation à 4 contrats pour un objet identifié, en phase de production, avec un même salarié.

Néanmoins, au-delà de cette limite forte, il peut être envisagé des cas où la multiplication des contrats n'est pas exclusivement du fait de l'employeur ou est due à la gestion administrative des contrats à durée déterminée d'usage.

Ainsi, l'alinéa 6 de l'article 18.4 de la convention collective nationale de la production de film d'animation est modifié comme suit :

« 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. »

La suite du texte, à partir de l'expression « Pendant les période de conception qui est le plus souvent discontinuée... », est sans changement.

TITRE III

DIALOGUE SOCIAL, NÉGOCIATION D'ENTREPRISE ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 1^{er}

Institution de la branche

L'article 9 de la convention collective nationale de la production de films d'animation est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 9

Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

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. »

Article 2

Aide au paritarisme

L'article 12 de la convention collective nationale de la production de films d'animation est remplacé par la rédaction suivante :

« Article 12

Financement du paritarisme

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 délèguera la collecte à un organisme social du spectacle. »

Article 3

Dialogue social

Il est créé un article 13 de la convention collective de la production de films d'animation traitant de la négociation dans l'entreprise.

« Article 13

Négociation dans l'entreprise

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

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

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

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. »

Il est créé un article 8.5 introduisant la fonction de conseil du salarié.

« 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. »

Fait à Paris, le 13 décembre 2012.

(Suivent les signatures.)