

Le II°) de l'article 34 de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a demandé aux partenaires sociaux des branches du spectacle, avant le 31 mars 2016, de réviser les listes des fonctions pouvant être pourvues par la conclusion d'un contrat à durée déterminée d'usage et de négocier les conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Pour la branche de la production de film d'animation, cette négociation a été engagée le 2 septembre 2015. Elle s'inscrit dans les dispositions existantes de la Convention collective du 6 juillet 2004, qui a défini les premières mesures d'encadrement du contrat à durée déterminée d'usage dans la branche de la production de films d'animation. Il est ainsi rappelé que ce contrat de travail est encadré par les dispositions suivantes :

- Restriction du recours au CDD d'usage aux fonctions en rapport avec la conception, le développement et la fabrication des programmes (article 18.1 de la convention)
- Existence d'un formalisme contractuel (article 18.2)
- Encadrement du recours au CDD d'usage en fonction du secteur d'activité défini au contrat (article 18.3)
- Limitation du nombre de contrat par objet, en phase de production (article 18.4)

L'ensemble des dispositions contenues dans le présent accord vient compléter les actuelles dispositions de la convention collective.

Enfin, les parties à l'accord entendent rappeler leur attachement au salariat. Le recours à des autoentrepreneurs ne peut être envisagé dès lors qu'un lien de subordination existe.

### **I°) Indemnisation pour rupture d'une collaboration de longue durée**

Il est ajouté un article 18.5 rédigé comme suit :

#### «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 un mois de préavis et doit indemniser le salarié si trois conditions sont réunies :

- le salarié a travaillé pendant trois années consécutives avec le même employeur ;
- le salarié a travaillé plus de 1064 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 20% 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 douze 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 douze 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 réuni 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.»

## **II°) définition des activités permanentes et des activités de production**

Le préambule de l'article 18 est modifié comme suit :

« 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 pré-production 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 lorsqu'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. »

## **III°) Heures supplémentaires**

L'article 17 de la Convention collective est modifié en ce qui concerne les mentions obligatoires au contrat de travail. Après la sixième mention, il est ajouté la mention suivante :

« - l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation »

A la suite du premier paragraphe de l'article 8.1 de l'accord collectif professionnel national sur la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail dans le secteur de la production d'animation du 21 février 2002, il est ajouté le paragraphe suivant :

« Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant. »

#### **IV°) dispositions d'application**

La commission de suivi de la convention collective se réunira sous 24 mois pour un bilan de l'application des dispositions de l'accord et plus particulièrement de l'article 18.5.

Fait à Paris le

en 6 exemplaires

Pour le collège salarié

Pour le collège employeur

CFDT F3C

CGT SPIAC

SPFA

SNTPCT