

TITRE IV – SALARIÉS ATTACHES
A L'ACTIVITE PERMANENTE DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE I – FONCTIONS

Article I.1 – Salariés visés

En application des dispositions de l'article 2 du Titre I, le présent Titre règle les relations entre, d'une part, les salariés attachés à l'activité permanente des entreprises de production cinématographique, engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun hormis les contrats à durée déterminée de droit commun visés par exception à l'article 2 du Titre I et à l'article 1er du Titre II et, d'autre part, les entreprises de production cinématographique ou de films publicitaires.

Ces salariés ne peuvent être affiliés, ni relever en matière de congés payés des dispositions relatives à la caisse des Congés Spectacles, au titre de leur contrat de travail régi par le présent Titre.

L'emploi des salariés relevant du Titre IV ne peut faire l'objet d'engagements par contrats à durée déterminée dit d'usage.

Ces salariés engagés sous contrat de travail à durée indéterminée ou sous contrat de travail à durée déterminée de droit commun sont dénommés ci-après « Salariés permanents ».

Article I.2 – Classification des emplois et niveaux de qualification

A travers les présentes dispositions de la classification, les signataires de la présente Convention réaffirment leur volonté de valoriser le travail de tous les salariés permanents et de leur offrir la possibilité d'une évolution de carrière en dehors de l'accès à des fonctions supérieures.

L'évolution professionnelle est possible tout au long de la carrière dans le cadre de promotions consécutives à un changement de métier ou d'emploi.

La promotion consiste à confier à un salarié des fonctions et responsabilités dans le cadre d'un métier ou de l'emploi qu'il occupait précédemment. Elle s'opère en principe dans le cadre d'une mobilité professionnelle ou d'un changement d'organisation.

1.2.1 – Construction de la grille de niveaux de qualification

Les salariés Permanents sont répartis sur 6 niveaux de qualification.

Les niveaux de qualification figurent en annexe IV-A du présent Titre.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également la possibilité d'attribuer des compléments « autonomie », « technicité » et/ou « responsabilité » de 3% chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres.

La technicité de l'emploi, est appréciée au regard du niveau de variété et de complexité des tâches à réaliser ; elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, savoir-faire procéduraux et relationnels, acquis aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Le degré d'autonomie et d'initiative est apprécié selon la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son emploi (la précision des instructions, la nature et le rythme des contrôles, l'initiative des réalisations requise) ; cette notion d'autonomie ne doit pas être confondue avec celle indiquée à l'article IV.4.4 du présent Titre, laquelle vise l'impossibilité pour le salarié de déterminer à l'avance ses horaires de travail et par conséquent de déterminer l'organisation de son temps de travail.

Le niveau de responsabilité est apprécié au regard de l'importance de l'impact des décisions et des actions réalisées par le salarié dans le cadre de son emploi, sur la bonne marche de l'entreprise.

1.2.2 – Classification des emplois cadres et non cadres

Les emplois relevant des niveaux 1 à 3 ont le statut de Cadre (Cadre supérieur, Cadre A, Cadre B). Les emplois relevant du niveau 4 ont le statut d'Agent de Maîtrise. Les emplois relevant des niveaux 5 et 6 ont le statut d'Employé (Employé A, Employé B).

L'annexe IV-B propose, à titre indicatif, une liste d'emplois repère.

1.2.3 – Présence continue, présence effective, ancienneté

Les définitions ci-après valent pour l'application des dispositions du présent Titre.

1.2.3.1 - On entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours.

1.2.3.2 - On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 16 du Titre I concernant les congés pour événements familiaux.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective pour la détermination des droits relatifs aux congés payés, conformément au code du travail :

- les congés payés ;
- le congé maternité, paternité et adoption ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser la formation syndicale ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation en vigueur.

1.2.3.3 - Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte, dès le premier jour de travail, non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours mais également de la présence continue au titre des contrats de travail antérieurs du salarié, avec le même employeur dans la même entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé.

CHAPITRE II – CONTRATS DE TRAVAIL

Article II.1 – Principes généraux

Dans les entreprises de la production cinématographique, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence pour les salariés relevant du présent Titre. Cependant le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun est possible pour ces salariés, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail.

Parce qu'ils sont complémentaires et non exclusifs les uns des autres, ces contrats peuvent légitimement coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques.

Article II.2 – Egalité professionnelle et absence de discrimination

Complémentaire aux dispositions figurant au Titre I, les employeurs s'engagent à respecter les dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et s'interdisent en conséquence de prendre des décisions concernant les relations de travail, notamment l'emploi, la rémunération, l'exécution du contrat de travail d'un salarié en considération du sexe ou de la situation de famille, ou sur la base de critères de choix différents selon le sexe ou la situation de famille. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L3221-2 et suivants du Code du travail.

Il est précisé en outre qu'aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, de son sexe, de son orientation sexuelle, de sa situation de famille, de son appartenance à une ethnie, une nation, de ses opinions politiques, de ses activités mutualistes ou syndicales, de l'exercice normal de son mandat syndical et du droit de grève ou de ses convictions religieuses.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. De même, aucun salarié ne peut être sanctionné en raison de son état de santé ou de son handicap. Toutefois, en cas d'inaptitude constatée par la médecine du travail, le contrat de travail du salarié concerné est revu, voire rompu, dans le respect des dispositions légales applicables.

Article II.3 – Conclusion du contrat de travail

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou son représentant. L'engagement fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est obligatoirement remis au salarié au plus tard le jour de la prise d'effet de son engagement.

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

- l'identité des parties ;
- le lieu de travail, les déplacements supposés et les conditions de leur mise en œuvre et de leur défraiement. A défaut de lieu de travail fixe, la mention du site principal de rattachement ;
- la fonction, la classification et le statut (cadre ou non cadre) pour lesquels le salarié est occupé ;
- la nature du contrat
- la date de début du contrat, la durée de la période d'essai éventuelle ;
- le montant du salaire de base initial et les autres éléments constitutifs du salaire ainsi que la périodicité du versement du salaire auquel le salarié a droit ; la date limite de cette périodicité ne peut outrepasser le 8 du mois suivant celui au cours duquel le travail a été effectué ;
- la durée ou les modalités de détermination du préavis ;
- la durée de travail et l'organisation du temps de travail applicables au salarié ;
- la durée du congé payé ou les modalités d'attribution et de détermination de ce congé ;
- la mention de la présente convention collective et, le cas échéant, des accords collectifs propres à l'entreprise améliorant les conditions de la présente convention régissant les conditions de travail ;

- la mention de l'existence d'un règlement intérieur ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise aux salariés qui en feront la demande.
- les noms et adresses des organismes de protection sociale (caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance)

Par ailleurs, lorsque le contrat est à durée déterminé, il précisera également :

- la définition précise de son objet, conformément à la législation en vigueur;
- lorsqu'il est conclu pour remplacer un salarié absent, le nom et la qualification du salarié remplacé;
- la date d'échéance du terme s'il s'agit d'un CDD à date fixe et, le cas échéant, les conditions éventuelles de son renouvellement;
- dans le cas d'un contrat à durée déterminé à terme imprécis : la durée minimale d'engagement ;
- le taux de l'indemnité de précarité due au salarié en fin de contrat, égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié, à l'exclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés et des indemnités représentatives de frais professionnels;
- le taux de l'indemnité compensatrice de congés payés. Le montant de cette indemnité est calculé en fonction du contrat sur la rémunération totale brute due au salarié, laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Article II.4 – Contrat de travail à durée indéterminée

II.4.1 – Période d'essai

a) Objet et durée :

La période d'essai a pour objet de vérifier concrètement en situation effective d'activité, l'adéquation du salarié et de l'entreprise par rapport à leurs attentes respectives.

Le contrat de travail peut prévoir l'instauration d'une période d'essai au cours de laquelle le salarié peut donner ou recevoir congé, sur notification écrite, sans indemnité.

Sauf stipulations contractuelles plus favorables au salarié, la période d'essai est fixée comme suit :

- salarié non cadre : 1 mois, renouvelable 1 mois maximum ;
- salarié cadre : 3 mois, renouvelable 3 mois maximum.

Sous réserve d'être prévue par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur avec l'accord du salarié, ou à la demande du salarié, par avis écrit et motivé notifié à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale dans le respect d'un délai de prévenance égal à l'une des durées de préavis ci-dessous décrites.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Durant la période d'essai, l'entreprise veille à faciliter l'insertion professionnelle du salarié. Un point doit être fait avant la fin de la période entre le salarié et son supérieur hiérarchique.

La période d'essai peut toujours être réduite en cours d'exécution si les parties en conviennent.

b) Cessation du contrat au cours de la période d'essai :

Dans le cas où l'essai n'est pas considéré comme satisfaisant par le salarié ou l'employeur, celui des deux qui souhaite mettre fin au contrat de travail le fait connaître à l'autre par écrit avec avis de réception, ou lettre remise contre décharge, sans indemnité à verser à l'autre partie.

Dans le cas de rupture du contrat de travail par l'employeur, en cours ou au terme de la période d'essai, il devra être respecté, conformément à l'article L1221-25 du Code du travail, une période de prévenance d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;

Le salarié, pour sa part, doit respecter, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative, en cours ou au terme de la période d'essai, un préavis de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 1 semaine après un mois de présence ;

II.4.2 – Rupture du contrat à durée indéterminée

II.4.2.1 – Procédure :

Les cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée et la procédure y afférente, sont ceux prévus par le Code du travail.

a) licenciement :

Il est rappelé que le licenciement doit être fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Préalablement à toute mesure de licenciement envisagée et conformément à l'article L1232-2 du Code du travail, l'employeur doit adresser au salarié une lettre de convocation à l'entretien préalable de licenciement.

Cette lettre doit être adressée en recommandé ou lui être remise en main propre contre récépissé.

La lettre de convocation à l'entretien préalable doit systématiquement informer le salarié de son droit de se faire assister dans les conditions prévues à l'article L1232-4 du Code du travail.

b) démission :

La démission du salarié n'a pas à être motivée.

Elle ne se présume pas et ne doit pas être équivoque. Elle peut être présentée oralement ou par écrit.

c) rupture conventionnelle :

L'employeur et le salarié peuvent décider en commun de la rupture du contrat de travail en signant une convention soumise à homologation administrative, ou à autorisation pour les salariés protégés.

d) mise à la retraite :

Conformément aux dispositions légales, l'employeur peut mettre à la retraite le salarié âgé d'au moins 70 ans. En dessous de cet âge, l'employeur peut seulement proposer la mise à la retraite à condition que le salarié ait atteint l'âge requis pour bénéficier automatiquement d'une pension de retraite à taux plein et sous réserve du respect de la procédure légale.

Le salarié mis à la retraite a droit à une indemnité égale au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement telle que prévue à l'article « II.4.2.3 - Indemnité de licenciement » du présent Titre.

e) départ volontaire à la retraite :

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut, sous réserve du respect des dispositions relatives au préavis, faire valoir son départ à la retraite. Dans ce cas, il est versé au salarié concerné une indemnité de départ en retraite calculée conformément aux dispositions des articles L1237-1 et suivants et D1237-1 du Code du travail.

II.4.2.2 – 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 est fixée comme suit :

- salarié non cadre ayant moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- salarié non cadre ayant 2 ans d'ancienneté et plus : 2 mois ;
- salarié cadre : 3 mois ;
- ces durées de préavis sont majorées de 1 mois en cas de licenciement lorsque le salarié est, à la date de notification de la rupture, âgé de plus de 50 ans.

La durée du préavis à respecter devra être mentionnée dans la lettre de rupture.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, le salarié est autorisé, pendant la durée de préavis exécuté, à s'absenter 2 heures par jour de travail, payées comme du temps de travail effectif, pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peut être cumulé en cours ou fin de préavis.

Sauf accord entre les parties :

- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par l'employeur, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir, ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec des dommages et intérêts, conformément aux dispositions prévues aux articles L1234-5 et suivants du code du travail.
- en cas d'inobservation de tout ou partie du préavis par le salarié notamment du fait qu'il a trouvé un nouvel emploi, celui-ci peut être dispensé de l'exécution dudit préavis s'il en fait la demande, excluant alors le paiement du montant de l'indemnité compensatrice de préavis. Dès lors, le contrat de travail prend fin à la date du départ du salarié de l'entreprise. A défaut d'accord de l'employeur et si le salarié n'exécute pas la durée de son préavis, l'employeur est en droit de demander le versement d'une indemnité compensatrice de préavis, calculée en fonction de la durée du préavis restant à courir.

Les dispositions du présent article II.4.2.2 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

II.4.2.3 – Indemnité de licenciement :

Compte tenu des dispositions ci-dessus relatives au délai-congé (ou préavis), et sous condition que l'intéressé ait au moins 6 mois de présence continue dans l'entreprise, tout salarié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement », calculée comme suit :

a) Cette indemnité justifiant résiliation immédiate du contrat de travail, est égale à :

- 2/10e de rémunération mensuelle au prorata temporis entre 6 mois et 1 an de présence continue
- 2/10e de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà d'1 an jusqu'à 5 ans de présence continue :
- 1/10e supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 5 ans de présence continue
- 2/10e supplémentaire de rémunération mensuelle par année de présence continue au-delà de 10 ans de présence continue. »

Conformément aux dispositions légales, l'assiette de calcul de l'indemnité est la rémunération brute des douze derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des trois derniers mois. Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère annuel ou exceptionnel, versées au salarié pendant cette période, ne sont prises en compte que dans la limite d'un montant calculé prorata temporis.

b) Lorsque, en dehors du salaire de base, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne ce pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 12 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) Tout salarié licencié à plus de 50 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son licenciement a droit à une majoration de 25 % du montant total de l'indemnité résultant des calculs prévus aux paragraphes a) et b) du présent article.

Les dispositions du présent article II.4.2.3 ne s'appliquent pas en cas de faute grave ou lourde.

Article II.V - Contrat de travail à durée déterminée de droit commun

Conformément aux dispositions de l'article 14 du Titre I, l'engagement d'un salarié relevant du Titre IV ne peut se faire sous contrat à durée déterminée d'usage. Le recours au contrat de travail à durée déterminée de droit commun, conformément aux dispositions prévues par le Code du travail, est en revanche possible.

L'engagement d'un salarié sous cette forme de contrat est effectué conformément à l'article 13 du Titre I et aux dispositions du Code du travail.

Le contrat est conclu par écrit avec ou sans terme précis conformément aux dispositions de l'article L1242-7 du Code du travail. Lorsqu'il est conclu sans terme précis, il comporte une durée minimale d'engagement et prend fin lorsque l'objet du contrat pour lequel il a été conclu est réalisé ou à la fin de la durée minimale d'engagement lorsque l'objet se réalise pendant cette durée.

A l'exception des cas où le contrat à durée déterminé est conclu sans terme précis (remplacement d'un salarié ou attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI), les conditions de renouvellement et de durée sont les suivantes.

a) conditions de renouvellement :

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable une ou deux fois pour une durée déterminée, dans le cadre prévu par l'article L1243-13 du Code du travail.

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée en application de l'article L1242-3 du Code du travail, c'est-à-dire lorsque le contrat est conclu :

- au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ;
- lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La durée du ou des renouvellements, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L1242-8 du Code du travail.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

b) durée maximale du contrat :

Conformément à l'article L1242-8 du Code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L1243-13 du Code du travail.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle peut être portée à vingt-quatre mois dans les conditions prévues à l'article L1242-8 du Code du travail (contrat exécuté à l'étranger, contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié précédent la suppression du poste etc...).

Ces dispositions ne sont pas applicables au contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L1242-3 du Code du travail.

c) rupture anticipée du contrat à durée déterminée :

Le contrat de travail à durée déterminée peut être rompu de façon anticipée, conformément aux dispositions légales de l'article L1243-1 du Code du travail, dans les cas suivants : commun accord des parties, faute grave, force majeure, inaptitude du salarié ou son embauche en CDI.

La rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée, à l'initiative de l'employeur et de façon injustifiée, entraîne le versement au salarié d'une indemnité d'un montant équivalent aux salaires qu'il aurait perçu jusqu'au terme du contrat.

La rupture anticipée du contrat de travail, à l'initiative du salarié et de façon injustifiée, emporte exclusion du paiement de l'indemnité de fin de contrat. Dans ce cas également, l'employeur aura la faculté de réclamer au salarié une indemnité en fonction du préjudice subi.

d) indemnité de fin de contrat :

L'indemnité de fin de contrat, dite également de précarité, n'est pas due notamment dans les cas suivants :

- faute grave du salarié,
- refus du salarié, à l'issue du CDD, de poursuivre la relation contractuelle de travail pour une durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente,
- force majeure.

Article II.6 – Changement de résidence

En cas de changement de résidence, rendu nécessaire par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par le salarié, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière. Plusieurs devis seront proposés et l'employeur pourra choisir entre ceux-ci. De plus, il sera versé à l'intéressé une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, tant que la nouvelle résidence n'est pas habitable alors que le salarié a commencé son travail sur son nouveau lieu de travail.

CHAPITRE III – CONGÉS

Article III.1 – Congés Payés

Les salariés ont droit à un congé annuel payé dans les conditions légales rappelées à l'article 16 du Titre I, notamment les dispositions de l'article L3141-19 du Code du travail sur le fractionnement du congé.

Lorsque le salarié bénéficie d'une ancienneté inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence.

Lors de la démission ou du licenciement d'un salarié, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée à hauteur de ses droits acquis et non épuisés.

Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

Article III.2 – Congés maternité, paternité et adoption

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé post natal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L1225-1 et suivants du Code du travail.

CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL

Article IV.1 – Durées maximales du travail et repos

IV.1.1 – Durée du travail

La durée légale du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif.

Les durées quotidiennes et hebdomadaires maximales sont fixées à :

- 10 heures par jour, qui peuvent être portées à 12 heures en cas de surcroît temporaire d'activité;
- 48 heures par semaine, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE ;
- 44 heures par semaine en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, sauf dérogation accordée par la DIRECCTE.

IV.1.2 – Surcroît temporaire d'activité

Le présent Chapitre prévoit pour les salariés relevant du présent Titre IV, des situations particulières et exceptionnelles de travail, compensées par des périodes de repos et/ou d'indemnités spécifiques conventionnelles.

Ces situations relèvent d'un surcroît temporaire d'activité pouvant intervenir dans l'entreprise, au regard des fonctions occupées par les différents salariés : clôture des comptes annuels et bilan, phase de développement d'une production, avant-premières, festivals, etc.

Outre les compensations prévues dans les articles qui suivent, les parties conviennent que ces situations particulières entraînant des périodes de surcroît temporaire d'activité, ne peuvent intervenir, au cours d'une même année civile et au titre d'un ou plusieurs contrats de travail relevant du présent Titre IV, que dans les limites suivantes :

- la durée de chaque période de surcroît d'activité est limitée à trois semaines consécutives maximum pour un même salarié;
- il ne peut y voir plus de 4 périodes de surcroît d'activité par an.

IV.1.3 – Repos quotidien et hebdomadaire

IV.1.3.1 - Conformément à l'article 23 du Titre I, tout salarié relevant du présent Titre bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Ce repos peut toutefois être exceptionnellement réduit à 9 heures en période de surcroît temporaire d'activité. Les heures manquant au repos quotidien de 11 heures feront l'objet d'un repos compensateur, à prendre dans les 4 semaines qui suivent ou, à défaut donneront lieu à leur rémunération.

IV.1.3.2 - Conformément à l'article 23 du Titre I, chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 48 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien. Ce repos hebdomadaire de 48 heures consécutives peut toutefois être exceptionnellement réduit à 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien en période de surcroît temporaire d'activité, dans le respect de l'interdiction légale de travailler plus de 6 jours consécutifs.

IV.1.4 – Temps de pause et de repas

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif, les temps de pause et de repas pendant lesquelles le salarié ne se tient pas à la disposition de l'employeur et en étant libre de ses occupations.

Article IV.2 – Travail du dimanche et des jours fériés

IV.2.1 – Travail du dimanche

Le travail du dimanche est interdit. Toutefois, en conformité avec l'article 23 du Titre I, l'employeur pourra, à titre exceptionnel lié à un événement impératif particulier, recourir au travail du dimanche et reporter le repos hebdomadaire à un autre jour de la semaine civile, choisi par le salarié. Dans le cadre du présent Titre, le travail du dimanche ne peut être autorisé qu'au regard de circonstances exceptionnelles (festival, phase de développement et/ou accompagnement d'un tournage, manifestation nationale et/ou internationale, clôture des comptes) et ne saurait excéder plus de dix dimanche par année civile, pour un même salarié avec un même employeur.

En tel cas, l'employeur sera tenu d'organiser le repos hebdomadaire conformément aux dispositions prévues à l'article IV.1.3 ci-dessus, étant précisé qu'un jour férié ne pourra en aucun cas être considéré comme jour de repos hebdomadaire.

Le travail du dimanche donnera lieu à une majoration, indépendante des éventuelles autres majorations, de 100% du salaire pour chaque heure de travail effectif et d'une journée de repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante.

Si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'un repos le premier ou le dernier jour de travail de la semaine suivante, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente au nombre d'heures de travail effectuées le dimanche, au salaire horaire de base du salarié.

IV.2.2 – Travail un jour férié

- Jours fériés autres que le 1^{er} mai :

En application de l'article 17 du Titre I, un jour férié (excepté le 1^{er} mai) peut être travaillé à la demande de l'employeur motivé par un événement impératif exceptionnel, sous réserve du respect des dispositions légales, moyennant l'une des contreparties ci-après choisie par l'employeur :

- majoration de 100% du salaire journalier;
- octroi d'un jour de repos compensateur payé, pris en dehors du congé payé principal mais pouvant être éventuellement accolé à d'autres jours de repos.

- Statut particulier du 1^{er} mai :

En application de l'article L3133-6 du Code du travail, dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, les salariés occupés le 1^{er} mai ont droit, en plus de la majoration de salaire de 100% relative au travail du 1^{er} mai, à une majoration de 100% du salaire journalier.

Article IV.3 – Organisation et durée collective du travail

IV.3.1 Salariés soumis à un horaire collectif de travail

Les dispositions du présent article sont directement applicables dans les entreprises, sous réserve de l'information et de la consultation préalable des éventuelles institutions représentatives du personnel.

Dans les entreprises visées par la présente convention, la durée du travail est organisée dans le cadre d'un horaire collectif prédéterminé fixé pour l'ensemble du personnel ou pour un ou plusieurs groupes identifiés de salariés ; cet horaire indique la répartition des heures de travail au cours de la journée, et la répartition des jours travaillés au cours de la semaine.

L'horaire collectif sera fixé dans chaque entreprise par l'employeur, de manière homogène, à l'intérieur de chaque établissement, département et / ou service et / ou catégorie de salariés, après consultation des institutions représentatives du personnel lorsqu'il en existe.

Il sera affiché dans l'établissement, conformément aux dispositions de l'article L3171-1 du Code du travail.

Nonobstant les dispositions de l'article 21 du Titre I, sont considérées comme des heures supplémentaires les heures de travail effectif majorées conformément à l'article 21 du Titre I, et effectuées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire collectif fixé.

L'employeur peut organiser la durée sur une période supérieure à la semaine dans la limite de quatre semaines dans les conditions prévues aux articles L3122-2, L3171-1 et D3122-7-1 du Code du travail.

L'employeur peut également organiser la durée du travail sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année dans les conditions prévues par le présent accord à l'article IV-3-2.

Les salariés visés à l'article IV-5 ne sont pas soumis à l'horaire collectif de travail.

IV.3.2 – Aménagement du temps de travail sur l'année

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente Convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément aux articles L3122-2 du Code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans le présent article ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

La mise en place d'un aménagement du temps de travail sur l'année relève de la décision de l'employeur, qui doit en informer l'ensemble des salariés. Les parties rappellent que la mise en place d'une répartition des horaires sur une période supérieure à quatre semaines et au plus égale à l'année prévue par un accord collectif ne constitue pas une modification du contrat de travail pour un salarié à temps complet (article L3122-6 du Code du travail).

§1 – Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période de référence s'étend sur douze mois, du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Au cours de cette période, la durée annuelle de travail est de 1 607 heures, journée de solidarité incluse.

Cette durée est déterminée en tenant compte des congés annuels légaux et conventionnels, des jours fériés et repos hebdomadaires non travaillés.

b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un solde d'heures travaillées.

§2 – Détermination des horaires de travail

La planification du temps de travail est établie sur la période annuelle et est communiquée, le cas échéant, au comité d'entreprise et aux délégués du personnel et affichée sur les panneaux.

Les modifications de ces horaires de travail seront communiquées aux salariés et affichées au moins dix jours calendaires à l'avance. Toutefois, en cas d'urgence, les modifications des horaires de travail seront communiquées dans un délai qui ne peut être inférieur à 48 heures.

§3 – Prise en compte des absences rémunérées

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés exceptionnels et autorisations d'absence, ainsi que les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne peuvent faire l'objet d'une récupération par le salarié. Les absences donnant lieu à récupération doivent être décomptées en fonction de la durée de travail que le salarié devait effectuer.

§4 – Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence dans le cadre de l'aménagement du temps de travail :

Pour les salariés arrivant en cours de période, la période de référence s'étend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence telle que définie au §1 du présent article. Les heures supplémentaires éventuelles seront décomptées en fin de période par rapport à la moyenne de 35 heures hebdomadaires calculées sur cette nouvelle période de référence.

§5 – Lissage de la rémunération

Les salariés perçoivent une rémunération identique chaque mois, indépendamment de l'horaire réellement effectué dans le mois. Celle-ci est établie sur la base d'une durée hebdomadaire moyenne de travail de 35 heures. Les heures supplémentaires effectuées au-delà de cette durée moyenne sont payées avec le salaire du mois considéré.

§6 – Attribution de jours de repos (dits « JRTT »)

Pour aboutir à une durée de travail moyenne de 35 heures au cours de la période de référence ou de 1 607 heures sur l'année, il peut être attribué des journées de repos (dits « JRTT »). Par exception, et à la demande du salarié, un jour de repos pourra être fractionné en demi-journée. Le recours à ce dispositif est conditionné à la fixation d'une durée de travail raisonnable permettant au salarié de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les JRTT peuvent compenser en tout ou partie les heures effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires comme suit :

<i>Durée de travail hebdomadaire moyenne sur la période de référence</i>	<i>Nombre de JRTT</i>
<i>35 heures</i>	<i>0 jours</i>
<i>36 heures</i>	<i>6 jours</i>
<i>37 heures</i>	<i>11 jours</i>
<i>38 heures</i>	<i>18 jours</i>
<i>39 heures</i>	<i>22 jours</i>

Les dates de prise des JRTT seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Ces JRTT peuvent être, pour tout ou partie, remplacés par une rémunération en heures supplémentaires majorées sur décision de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise des JRTT sont fixées 1 semaine à l'avance.

Les JRTT sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

La prise des JRTT doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25% de JRTT pris chaque trimestre ou de 50% de JRTT pris chaque semestre, de sorte que le solde de JRTT restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Ne sont pas prises en compte pour le calcul des JRTT les absences non assimilées à du temps de travail effectif, telles que les jours de congé payé, les JRTT, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés chômés, les éventuels jours de pont, les absences pour maladie, les jours de congés exceptionnels et autorisations d'absence, les absences sans solde, les périodes de formation effectuées hors du temps de travail conformément à la législation en vigueur. Ces périodes d'absence entraînent la réduction du nombre de JRTT, à hauteur du nombre qu'elles auraient généré si elles avaient été travaillées.

A défaut de compte épargne-temps en vigueur dans l'entreprise, les JRTT non pris entraîneront l'application des dispositions relatives au décompte et au paiement des heures supplémentaires.

§7 – Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent Titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en-deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeuraient au bénéfice du salarié.

§8 – Heures supplémentaires

Au titre de l'aménagement pluri-hebdomadaire prévu à la présente Convention, constituent des heures supplémentaires :

- 1° les heures effectuées au-delà de 1 607 heures annuelles,
- 2° les heures effectuées au-delà de la moyenne de trente-cinq heures calculée sur la période de référence,
- 3° les heures effectuées au-delà de 35 heures au cours d'une même semaine.

Ces heures sont majorées selon les taux indiqués à l'article 21 du Titre I, à savoir :

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

- Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures, par an et par salarié, en cas de décompte de la durée légale du travail sur la semaine ou sur un cycle régulier de travail ou encore en cas d'attribution de la réduction d'horaire sous forme de jours de repos. Il peut cependant être dépassé, dans la limite de 300 heures, pour tenir compte des éventuels cas de force majeure ou de nécessité de continuité de la production ainsi que des périodes de surcroît temporaire d'activité.

Ce contingent est réduit :

- à 180 heures, par an et par salarié, en cas d'aménagement de la durée légale du travail sur l'année et, le cas échéant, de modulation de faible amplitude (limite hebdomadaire avec un plancher de 31 heures et un plafond de 39 heures) ;
- à 130 heures en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, hors les cas de modulation de faible amplitude.

Le contingent d'heures supplémentaires ne s'applique pas aux salariés soumis aux dispositions de l'article IV.5 du présent Chapitre.

Le dépassement précité du contingent de 220 heures (dans la limite de 300 heures) doit donner lieu à consultation du Comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe. L'information doit indiquer le motif de recours, la période, les services et effectifs concernés et être écrite et individualisée par salarié.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 220 heures ouvrent droit à contrepartie obligatoire en repos s'ajoutant à la rémunération des heures supplémentaires et leur majoration ainsi qu'au repos compensateur de remplacement. Les modalités de prise de la contrepartie obligatoire en repos sont celles définies aux articles L3121-11 et D3121-8 et suivants du Code du travail.

- Repos compensateur de remplacement

Tout ou partie des heures supplémentaires et des majorations afférentes peuvent être compensées par l'octroi d'un repos de remplacement équivalent « temps pour taux », sur décision de l'employeur.

Les dates de prise du repos compensateur seront fixées pour moitié à l'initiative du salarié, pour moitié à celle de l'employeur.

Sauf accord entre les parties pour retenir une durée moindre, les dates de prise du repos compensateur sont fixées 1 semaine à l'avance.

Ces jours de repos sont cumulables dans la limite de 3 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par le salarié et de 2 journées consécutives lorsqu'ils sont fixés par l'employeur (soit un total cumulable de 5 journées consécutives), sauf accord des parties pour fixer une durée supérieure.

A défaut d'accord, le paiement des heures supplémentaires et de leurs majorations prévaut.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations afférentes par un repos compensateur de remplacement est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

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

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Article IV.4 – Forfait en jours

Le recours à ce dispositif est soumis aux dispositions du code du travail relatives à la consultation des instances représentatives du personnel, notamment :

- le comité d'entreprise, conformément à l'article L2323-29 du Code du travail,
- le CHSCT d'entreprise, conformément à l'article L4612-8 du Code du travail.

A cet effet, l'employeur remet chaque année à ces instances un rapport faisant un état des lieux sur :

- le nombre de salariés soumis à une convention de forfait en jours,
- la charge de travail de ces salariés,
- l'organisation du travail dans l'entreprise,
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie familiale et personnelle des salariés soumis à une convention de forfait en jours.

- **Mise en place et fonctionnement du forfait en jours**

Avec l'accord exprès du salarié, et pour des salarié(e)s autonomes et non-soumis à un horaire collectif, il peut être instauré une convention de forfait de temps de travail en jours applicable, au cas par cas, aux seuls salariés relevant des niveaux de qualification 1 à 4, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Le contrat de travail définit les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié pour son exécution. La convention de forfait en jours doit garantir le respect des durées maximales de travail, des repos journaliers et hebdomadaires.

Le forfait en jours n'est applicable, en cas de contrat à durée déterminée, que lorsque le contrat est d'une durée supérieure à 6 mois. Par exception, en cas de remplacement d'un salarié pour lequel une convention de forfait en jours est en vigueur, le forfait en jours pourra être mis en œuvre sans aucune condition de durée minimum.

La convention de forfait doit être établie par écrit et comprend une clause de réversibilité. Celle-ci prévoit que le salarié peut, à l'issue de l'entretien annuel prévu ci-dessous, revenir au décompte horaire sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La convention de forfait écrite doit également mentionner :

- le présent article autorisant le recours au forfait en jours pour les salariés relevant du présent Titre IV ;
- le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- la rémunération forfaitaire correspondante ;
- le taux de majoration des jours de travail effectués le cas échéant en sus du nombre de jours inclus dans le forfait ;
- les modalités de suivi des jours travaillés, des jours non travaillés, et de la charge de travail (notamment les entretiens individuels prévus au présent article).

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Celui-ci est fixé à un plafond de 218 jours travaillés pour une année complète de travail, y inclus la journée de solidarité prévue à l'article 18 du Titre I. Le décompte se fait par année civile ou prorata temporis pour les années incomplètes.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre de jours de travail effectif accomplis durant la période de paie considérée. La valeur d'une journée entière de travail est calculée en divisant le salaire annuel par le nombre de jours prévu au forfait. La rémunération ne peut être réduite du fait d'une mesure de chômage partiel affectant l'entreprise.

La rémunération du forfait en jours tient compte des responsabilités confiées au salarié dans le cadre de sa fonction. Cette rémunération ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification du salarié, majoré de 10% lorsque le forfait est de 218 jours.

Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant ce nombre.

Sauf accord d'entreprise pour retenir des modalités de décompte différentes, l'application de ce forfait implique une comptabilisation par l'employeur des jours travaillés comme suit :

- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est inférieure ou égale à 4 heures, il sera décompté ½ journée de travail dans le forfait précité ;

- lorsqu'au cours d'une journée de travail considérée, la durée effective du travail est supérieure à 4 heures, il sera décompté 1 journée de travail dans le forfait précité.

Les périodes d'absences indemnisées et les périodes d'absences et de congés autorisés entraînent la réduction du nombre de jours travaillés prévus au forfait. Ces périodes ne réduisent pas le nombre de jours de repos du salarié et sont indemnisées ou donnent lieu à une retenue sur salaire, selon leur nature et leur origine.

- **Modalités de suivi et dispositif de contrôle de la charge de travail**

S'agissant de la durée du travail, conformément à l'article L3121-47 du Code du travail, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours est soumis aux seules dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire visés à l'article IV.1.3 du présent Chapitre.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Le décompte des journées et demi-journées travaillées se fait sur la base d'un système autodéclaratif. Un document mensuel de décompte est établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos. Ce document est rempli, au choix, par le salarié (mode auto-déclaratif) ou l'employeur, qui a la responsabilité de le faire établir.

La prise des jours non travaillés doit être répartie de manière équilibrée sur l'année de façon à respecter le principe de 25% de jours non travaillés pris chaque trimestre ou de 50% de jours non travaillés pris chaque semestre, de sorte que le solde de jours non travaillés restant à prendre au 31 décembre de l'année soit nul ou quasi-nul. Ce principe de répartition est ramené à la durée du contrat d'engagement pour les salariés engagés sous CDD.

Conformément à l'article D3171-10 du Code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L3121-46 du Code du travail, un entretien annuel est organisé chaque année entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail
- l'organisation du travail dans l'entreprise
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale,
- la rémunération.

Le salarié peut solliciter la tenue d'un second entretien dans les 6 mois suivants le premier s'il l'estime nécessaire, notamment au regard de sa charge de travail ou des difficultés à respecter les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos. L'employeur fait droit à sa demande dans un délai maximum de 15 jours ouvrables.

Le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours non travaillés, dans la limite de 80% de ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire. L'accord entre le salarié et l'employeur est établi par écrit. En tel cas, le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut être supérieur à 231 jours, et le nombre de jours non travaillés ainsi reportés sera à déduire du plafond annuel de l'année suivante. Un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur détermine le taux de majoration applicable à la rémunération de ces jours de travail supplémentaires, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

Le salarié ayant renoncé à une partie de ses jours de repos perçoit, au plus tard à la fin de la période annuelle de décompte, un complément de salaire pour chaque jour de repos auquel il a renoncé.

Article IV.5 – Forfait sans référence horaire

En référence à l'article L3111-2 du Code du travail, les parties conviennent que les salariés cadres relevant du niveau de qualification I échelon 1 figurant en annexe du présent Titre, associés à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise, ont vocation à conclure avec l'employeur une convention de forfait sans référence horaire compte tenu des responsabilités importantes qui leur sont confiées dans la direction et la bonne marche de l'entreprise.

Les modalités d'exercice des responsabilités, qui impliquent une grande indépendance dans l'organisation de l'emploi du temps du salarié justifiant le forfait sans référence horaire, doivent être indiquées dans le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

A l'exception des dispositions relatives aux congés payés prévues aux articles L3141-1 et suivants du Code du travail et au compte épargne temps, aucune disposition légale, réglementaire ou conventionnelle relative à la durée du travail n'est applicable aux salariés dont le contrat de travail prévoit une rémunération selon un forfait sans référence horaire.

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié. Elle ne peut être inférieure au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau I de qualification indiqué en annexe du présent Titre.

La rémunération forfaitaire mensuelle est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie considérée.

Article IV.6 – Travail à temps partiel

En préambule, il est rappelé que les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité de traitement dans les conditions prévues aux articles L3123-11 et suivants du Code du travail.

IV.6.1 – Définition et champ d'application

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle est inférieure à la durée légale prévue par le Code du travail.

Ne sont concernés par le présent article que les salariés dont le contrat de travail est, dès l'origine, conclu pour une durée supérieure à une semaine civile.

IV.6.2 – Mentions du contrat de travail à temps partiel

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

- la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;
- les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

IV.6.3 – Durée de travail minimale

En application de l'article L3123-14-1 du Code du travail, la durée du travail du salarié à temps partiel ne peut être inférieure à une durée minimale de 24 heures hebdomadaires. Toutefois cette durée peut être réduite dans trois hypothèses :

- 1°/ Conformément à l'article L3123-14-2 du Code du travail, une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée. Cette demande est écrite et motivée.
- 2°/ De même, conformément à l'article L3123-14-5 du même code, une durée de travail inférieure, compatible avec ses études, est fixée de droit au salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

Par ailleurs, à compter du 31 janvier 2015, sont également exclus de la durée minimale de 24 heures :

- les contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours (article L 3123-14-1)
- les CDD et les contrats de travail temporaire, lorsqu'ils sont conclus pour remplacement (article L3123-14-6)
- 3°/ Enfin, conformément à l'article L3123-14-4 du même code, une durée de travail inférieure peut être fixée par l'employeur, compte tenu de ses besoins en personnel, sans qu'il soit possible d'aller en-deçà de 8h par semaine. Les besoins peuvent être multiples : recrutement d'un poste supplémentaire en cas de surcroît temporaire d'activité ne nécessitant pas pour autant l'emploi d'un temps plein, accomplissement d'une tâche régulière mais de faible amplitude (ex : agent d'entretien), etc. Les parties reconnaissent la nécessité d'instaurer une durée de travail inférieure à 24h pour ces situations, afin de limiter le recours à la prestation de service ou à l'intérim. Cette durée de travail inférieure à 24 heures concerne notamment les agents d'entretien ou de gardiennage ou le personnel en charge de la paye/comptabilité.

Dans ces situations, les horaires de travail doivent être réguliers ou être fixés de telle sorte qu'ils permettent au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée précitée de 24 heures.

Dans ces différentes hypothèses, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Par ailleurs, la durée du travail à temps partiel devra être répartie, sur des journées entières ou des demi-journées (matin ou après-midi), soit respectivement 7h ou 3h30 sauf dans le cas mentionné au 2° ci-dessus.

IV.6.4 – Régime des heures complémentaires

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite d'un tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat, sans avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires sont rémunérées au taux majoré de :

- 10% pour les heures accomplies jusqu'au 10^e de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat ;
- 25% pour les heures effectuées au-delà de cette durée.

L'accomplissement d'heures complémentaires est subordonné au respect d'un délai de prévenance de 3 jours calendaires. Lorsque ce délai n'est pas respecté, le refus du salarié d'accomplir des heures complémentaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé, de deux heures au moins par semaine ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié sous réserve d'un préavis de 7 jours. L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Cette modification est constatée par un avenant au contrat de travail. Toutefois, le salarié peut s'opposer à la modification de cet horaire. Dans ce cas, la durée initialement convenue reste applicable.

IV.6.5 – Complément temporaire d'heures par avenant

Des avenants au contrat de travail peuvent être conclus, conformément à l'article L. 3123-25 du code du travail, aux fins d'effectuer des compléments d'heures, augmentant temporairement la durée du travail prévue au contrat.

Un nombre maximal de 8 avenants par an et par salarié peut être utilisé, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

Les heures complémentaires ainsi effectuées sont rémunérées à un taux majoré de 25%.

Les salariés à temps partiel dont la demande de passage à temps plein ne peut pas être satisfaite, se voient prioritairement proposer un complément d'heures lorsque le besoin existe.

IV.6.6 – Accès au temps partiel et passage à temps plein

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au plus tard trois mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel.

L'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortissant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

IV.6.7 – Information des instances représentatives du personnel

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'aux délégués syndicaux, un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

CHAPITRE V – FRAIS ET VOYAGES

Article V.1 – Frais de transport

Les frais de transport domicile-lieu de travail et lieu d'hébergement-lieu de travail sont pris en charge par l'employeur dans les conditions et les limites d'exonération prévues par les barèmes en vigueur pour les frais de transports collectifs ou d'abonnements à un service public de location de vélos et les indemnités kilométriques, ces dernières étant limitées à 7CV pour les voitures et 5CV pour les motos.

Article V.2 – Indemnités de grand déplacement (« défraiement »)

Lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile à la fin de la journée de travail (voyage), une indemnité journalière, dite « défraiement », sera attribuée pour l'hébergement et la restauration. Son montant est fixé par l'employeur ou son représentant en considération du coût de la vie du lieu où le salarié est appelé à séjourner. Cette indemnité ne sera cependant pas due si l'employeur ou son représentant fournit directement l'hébergement et la restauration.

L'indemnité est due dès le jour du départ du domicile du salarié jusqu'au jour d'arrivée dans ce même domicile inclus.

Le salarié désirant, pour des convenances personnelles, arriver sur le lieu de travail plus tôt que ne le nécessite son contrat ou partir du lieu de travail plus tard que ne l'autorise la fin du contrat, ne sera pas indemnisé pour ces jours supplémentaires qui demeurent à sa seule charge. Il en est de même lorsque le salarié n'est plus empêché de regagner son domicile entre deux journées de travail.

L'indemnité est payée sur un rythme hebdomadaire et d'avance. En cas de déplacement à l'étranger, le montant de l'indemnité est calculé en monnaie du pays intéressé.

Le montant de l'indemnité comprend trois repas (petit-déjeuner, déjeuner, dîner). Si le repas doit être pris sur place, il est organisé par l'employeur ou son représentant et servi chaud dans la mesure du possible ; la part de l'indemnité qui aurait été versée si le repas n'avait pas été organisé par l'employeur ou son représentant ne sera pas due dans ce cas, sauf si le repas est organisé de façon imprévue.

Le choix du lieu d'hébergement du salarié est laissé à l'initiative de l'employeur ou de son représentant, sauf stipulation contractuelle contraire. L'hébergement doit être assuré dans les meilleures conditions possibles de confort et sauf impossibilité par chambre individuelle avec toilettes et salle de bains ou de douche. L'employeur ou son représentant doit veiller à ce que l'hébergement soit le plus près possible du lieu de travail.

Les frais réels divers engagés par le salarié (par exemple, frais de teinturerie) pourront le cas échéant être remboursés par l'employeur sur justificatifs.

Article V.3 – Voyages

Les voyages, tels que définis à l'article 22 du Titre I de la convention collective, sont, dans tous les cas, à la charge de l'employeur, qu'il s'agisse des titres de transport, des assurances, des formalités administratives obligatoires (visas notamment) ou des frais divers liés au déplacement.

Le salarié pourra utiliser le moyen de transport de son choix, avec l'accord de l'employeur. Si un salarié utilise son propre véhicule, il ne pourra en aucun cas, être obligé de transporter du personnel de l'entreprise. Si le salarié accepte de transporter du personnel de la production, l'employeur vérifie que l'assurance du conducteur bénéficie d'une extension pour les personnes qu'il transporte. Dans le cas contraire, l'employeur souscrit une assurance complémentaire ou versera au salarié une indemnité compensatrice de cette assurance complémentaire. Les frais de transport seront remboursés au salarié sur la base du barème kilométrique établi par les Urssaf.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter les heures de voyage. Pour tenir compte des éventuels temps d'attente, il est ajouté forfaitairement une heure aux horaires indiqués sur le billet.

Avant le départ, le salarié devra être mis en possession des titres de voyage aller et retour (ou des sommes correspondantes) de son domicile au lieu d'hébergement fixé par l'employeur, ainsi que des fonds nécessaires aux frais divers liés au déplacement.

Un battement d'une heure au minimum doit être prévu entre l'arrivée au lieu de destination et le début du travail. Ce temps de battement est indemnisé selon la base horaire simple et n'entre pas dans le décompte des heures donnant droit éventuellement aux majorations pour heures supplémentaires.

La durée du voyage doit être prise en compte dans la durée d'amplitude journalière. Le voyage ne peut avoir pour conséquence la suppression d'une journée de repos hebdomadaire.

Article V.4 – Frais de déménagement

En cas de changement de lieu de résidence lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur sur choix de devis.

Le changement de lieu de résidence sera présumé lié à un changement de lieu de travail demandé par l'employeur si la distance séparant l'ancien logement du lieu du nouvel emploi est égal à au moins 50 km et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h 30. Si le critère kilométrique n'est pas rempli, le salarié devra apporter la preuve que le temps de trajet aller est, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport, égal au moins à 1h30.

Article V.5 – Mutation professionnelle

En cas de mutation définitive, un avenant sera conclu entre les parties, précisant la nouvelle zone géographique d'exécution de ses fonctions par le salarié.

CHAPITRE VI – SALAIRES

Article VI.1 – Salaire minimum

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que leur niveau de qualification et leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise, employé A, B) sont annexés au présent Titre.

A chaque fonction correspond un niveau de salaire minimum conventionnel de base. La grille fixe également des compléments « autonomie », « technicité » et « responsabilité » de 3% chacun de ce salaire minimum conventionnel de base.

Ces compléments peuvent être attribués indépendamment les uns des autres, dans les conditions fixées à l'article 1-2-1 du présent titre.

Pour les salariés dont la rémunération est, pour partie au moins, composée d'un variable, l'appréciation du respect du salaire minimum conventionnel prend en compte la moyenne des rémunérations variables versées au cours de l'année civile. Le salaire minimum conventionnel pourra être garanti sous la forme d'une avance sur la partie variable de la rémunération.

Les primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels, n'entrent pas dans la détermination de la rémunération conventionnelle brute garantie.

Le contrat de travail du salarié doit préciser sa fonction, son niveau de qualification, sa classification, son salaire, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré. Le salaire ne comprend pas la prime d'ancienneté éventuellement applicable, mentionnée séparément dans le contrat de travail et le bulletin de paie.

Le salaire de tout salarié (hors primes, gratifications et indemnités, légales, conventionnelles ou contractuelles, versées au salarié le cas échéant, les sommes correspondant au paiement des heures supplémentaires, le remboursement de frais professionnels) ne peut être inférieure au montant du salaire minimum exprimé en euros dans les barèmes des salaires minima annexés au présent Titre, correspondant à son niveau de qualification et de classification.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut toujours être occupé temporairement dans d'autres emplois équivalents ou supérieurs, et si ce remplacement excède 1 mois, il a droit, à titre d'indemnité compensatrice pour la période de remplacement, à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle fonction, son nouveau niveau de qualification, sa nouvelle classification, son nouveau salaire, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie et, s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

Article VI.2 – Plancher de rémunération annuelle

Le salaire annuel d'un salarié ne saurait être inférieur à douze fois le salaire minimum mensuel « hors complément » de sa catégorie augmenté d'un demi mois du salaire minimum conventionnel « hors complément » prévu pour les employés B de niveau 6.

Article VI.3 – Expérience acquise

Le salaire minimum de base (hors « compléments ») correspondant au niveau de qualification du salarié est augmenté d'un pourcentage de :

- 5% après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise;
- 10% après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 5% ci-dessus) ;
- 15% après 15 ans et plus d'ancienneté dans l'entreprise (incluant les 10% ci-dessus).

Article VI.4 – Réévaluation des salaires

Les salaires minimaux feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er janvier de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 décembre de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er janvier suivant.

CHAPITRE VII – SANTÉ, PRÉVOYANCE

Les entreprises seront dans l'obligation de faire en sorte que les salariés du Titre IV qu'elles emploient bénéficient d'une couverture complémentaire santé correspondant aux obligations légales et ce à compter du 1^{er} Janvier 2016.

Par ailleurs, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations relatives à la prévoyance des salariés non-cadres.

CHAPITRE VIII – FORMATION PROFESIONNELLE

Conformément aux dispositions de la Loi 2014-288 du 5 mars 2014, l'Accord relatif aux modalités d'accès à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et à son financement, a été conclu le 27 mars 2015, pour les branches de l'Audiovisuel. Selon les termes de cet Accord, différents dispositifs de formation ont été institués, applicables notamment aux salariés relevant du présent Titre IV.

ANNEXES DU TITRE IV

Annexe IV – A – Grille des salaires minima conventionnels

CLASSIFICATION	NIVEAU	QUALIFICATION	Salaires minima conventionnels Niveau de base (en euros)	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau (en euros)
Cadre supérieur	1	(niveau I de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente) Qualifiée confirmée	HN	HN	HN	HN	HN
Cadre A	2	(niveau II de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente) Qualifiée	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Cadre B	3	(niveau III de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente) -	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Agent de maîtrise	4	(niveau IV de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente) Qualifiée Confirmée	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Employé A	5	(niveau V de l'Education nationale ou expérience professionnelle équivalente) Qualifiée	1 553	3,0%	3,0%		1 646
Employé B	6	(pas de diplôme ou expérience professionnelle nécessaire) -	1 523	3,0%			1 568

Annexe IV – B – Emplois repère

Cette liste est indicative.

Fonction	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau de base	Complément autonomie	Complément technicité	Complément responsabilité	Salaires minima mensuels conventionnels Niveau avec compléments
Directeur général	HN	HN	HN	HN	HN
Directeur administratif	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Directeur financier	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Contrôleur de gestion - Chef comptable	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Chargé administratif	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Comptable	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Directeur juridique	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Juriste	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Assistant juridique	1 553	3,0%	3,0%		1 646
Directeur des ressources humaines	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Assistant RH	1 553	3,0%	3,0%		1 646
Directeur des moyens généraux	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Responsable informatique	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Agent d'accueil	1 523	3,0%			1 568
Standardiste	1 523	3,0%			1 568
Coursier	1 523	3,0%			1 568
Gardien	1 523	3,0%			1 568
Directeur Marketing	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Assistant Marketing	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Producteur exécutif	HN	HN	HN	HN	HN
Responsable du développement	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Responsable de ligne éditoriale	2 101	3,0%	3,0%	3,0%	2 290
Chargé des lignes éditoriales du développement	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Directeur des productions	2 619	3,0%	3,0%	3,0%	2 854
Chargé des productions et des post-productions	1 827	3,0%	3,0%	3,0%	1 991
Assistant des productions	1 553	3,0%	3,0%		1 646
Secrétaire	1 553	3,0%	3,0%		1 646
Employé administratif	1 553	3,0%	3,0%		1 646