

# **Convention collective de la production de films d'animation**

**du 6 juillet 2004**

**Etendue par arrêté le 18 juillet 2005**

**IDCC : 2412**

**Brochure n° 3314**

**Version consolidée au 1<sup>er</sup> décembre 2017**

**En italique : nouvelle codification du Code du Travail**

<b>Convention collective de la production de films d’animation.....</b>	<b>1</b>
<b>« Préambule :.....</b>	<b>9</b>
<b>Titre I : Dispositions générales .....</b>	<b>10</b>
<b>Article 1 - Champ d’application .....</b>	<b>10</b>
<b>Article 2 – Durée, révision, dénonciation.....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. Durée .....</b>	<b>11</b>
<b>2.2. Révision .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Dénonciation .....</b>	<b>11</b>
<b>Article 3 – Adhésion.....</b>	<b>12</b>
<b>Article 4 – Droits acquis .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 5 – Entrée en vigueur .....</b>	<b>12</b>
<b>Article 6 – Extension.....</b>	<b>12</b>
<b>Titre II : Dialogue social.....</b>	<b>12</b>
<b>Article 7 : Exercice du droit syndical et liberté d’opinion .....</b>	<b>13</b>
<b>Article 8 – Institutions représentatives du personnel.....</b>	<b>13</b>
<b>8.1. Délégués du personnel.....</b>	<b>13</b>
<b>8.2. Comité d’entreprise.....</b>	<b>13</b>
<b>8.3. Comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail .....</b>	<b>14</b>
<b>8.4. Délégués du personnel et comité d’entreprise : prise en compte des salariés sous contrat à durée déterminée dit d’usage.....</b>	<b>14</b>
<b>« 8.5 Conseil du salarié.....</b>	<b>14</b>
<b>« Article 9 – Commission d’interprétation, de conciliation et de suivi .....</b>	<b>15</b>
<b>9.1. Compétences.....</b>	<b>15</b>
<b>9.2 Composition.....</b>	<b>15</b>
<b>9.3 Fonctionnement – Saisine.....</b>	<b>15</b>
<b>9.4. Règlement de la commission .....</b>	<b>15</b>
<b>9.5. Commission paritaire de branche .....</b>	<b>16</b>
<b>Article 10 – Calendrier des négociations .....</b>	<b>16</b>

Article 11 – Activités de représentation et de négociation .....	16
Article 12 – Financement du paritarisme .....	16
« Article 13 – Négociation dans l’entreprise.....	17
13.1. Négociation avec un ou des délégués syndicaux .....	17
13.2. Négociation avec des représentants élus du personnel.....	17
13.3. Négociation avec des salariés mandatés .....	17
13.4. Négociation avec un représentant de la section syndicale .....	18
<b>Titre III : Dispositions relatives à l’embauche et au contrat de travail.....</b>	<b>18</b>
Article 13 bis : Non-discrimination .....	18
Article 14 : Egalité professionnelle.....	18
Article 15 : Droit au travail des personnes handicapées .....	18
15.1. Obligation d’emploi.....	18
15.2. Calcul des effectifs .....	19
15.2.1. Date et modalités d’appréciation .....	19
15.2.2. Salariés à prendre en compte.....	19
15.3. Exécution de l’obligation.....	19
Article 16 : Recrutement .....	19
Article 17 : Rédaction du contrat de travail.....	20
Article 18 : Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d’usage ....	21
18.1. Champ d’application.....	22
18.2 Formalisme .....	22
18.3 Secteurs d’activité .....	23
18.4 Nombre de contrats .....	23
« 18.5 Indemnisation pour rupture d’une collaboration de longue durée .....	24
Article 19 – Période d’essai .....	25
19.1. Salarié engagé sous contrat à durée indéterminée .....	25
19.2. Salarié engagé sous contrat à durée déterminée (y compris sous contrat à durée déterminée dit d’usage).....	26
Article 20 : Ancienneté .....	26

<b>Article 21 : Rupture du contrat de travail.....</b>	<b>27</b>
21.1. <i>Préavis</i> .....	27
21.2. <i>Indemnité de licenciement</i> .....	27
21.2.1. <i>Licenciement pour motif économique</i> .....	27
21.2.2. <i>Licenciement pour autre motif (attention plus applicable, cf. Précision 3)</i> .....	27
21.3. <i>Départ et mise à la retraite</i> .....	28
21.3.1. <i>Départ à la retraite</i> .....	28
21.3.2. <i>Mise à la retraite</i> .....	28
<b>Article 22 : Médecine du travail .....</b>	<b>28</b>
22.1. <i>Visite médicale d'embauche</i> .....	28
22.2. <i>Visites médicales périodiques</i> .....	28
22.3. <i>Salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage</i> .....	29
<b>Titre IV : Durée, aménagement et réduction du temps de travail .....</b>	<b>29</b>
<b>Titre V : Congés .....</b>	<b>29</b>
<b>Article 23 : Durée du congé</b> .....	<b>29</b>
<b>Article 24 : Conditions d'attribution des congés</b> .....	<b>30</b>
<b>Article 25 : Période de congés</b> .....	<b>30</b>
<b>Article 26 : Modalités d'application</b> .....	<b>31</b>
<b>Article 27 : Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés</b> .....	<b>31</b>
<b>Article 28 : Congés pour événements familiaux</b> .....	<b>32</b>
<b>Article 29 : Congé sans solde</b> .....	<b>32</b>
<b>Article 30 : Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage</b> .....	<b>32</b>
<b>Titre VI : Grille de classification et fonctions .....</b>	<b>33</b>
<b>Article 31 – Filières, grille de classification et fonctions</b> .....	<b>33</b>
31.1. <i>Les filières</i> .....	33
31.2. <i>Construction de la grille de classification (voir tableau page suivante)</i> .....	33
31.3. <i>Emploi cadres et non cadres</i> .....	34
31.4. <i>Les fonctions</i> .....	36

31.5. <i>Les diplômes professionnels</i> .....	55
<b>Titre VII : Rémunérations</b> .....	<b>56</b>
<b>Article 32 – Dispositions générales</b> .....	<b>56</b>
32.1. <i>Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée</i> .....	56
32.2. <i>Barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d’usage</i> .....	68
<b>Titre VIII : Protection sociale</b> .....	<b>77</b>
<b>Article 34 : Retraite complémentaire</b> .....	<b>77</b>
34.1. <i>Dispositions générales</i> .....	77
34.2. <i>Retraite des cadres</i> .....	78
34.3. <i>Taux et assiette de cotisations</i> .....	78
<b>Article 35 : Prévoyance</b> .....	<b>78</b>
35.1. <i>Prévoyance des cadres</i> .....	78
35.2. <i>Prévoyance des non cadres</i> .....	78
<b>Titre IX : Travail à domicile et télétravail</b> .....	<b>78</b>
<b>Sous-titre 1: Travail à domicile</b> .....	<b>79</b>
<b>Article 36 : Champ d'application</b> .....	<b>79</b>
<b>Article 37 : Les obligations du donneur d’ouvrage</b> .....	<b>79</b>
<b>Article 38 : Le statut du salarié à domicile</b> .....	<b>81</b>
<b>Article 39 : La rémunération du salarié à domicile</b> .....	<b>81</b>
39.1. <i>Rémunération pour l’exécution des travaux</i> .....	81
39.2. <i>Frais d’atelier et d’accessoires</i> .....	81
39.3. <i>Heures supplémentaires et travail du dimanche et jours fériés</i> .....	82
39.4. <i>Congés payés</i> .....	82
« <b>Sous-titre 2 : Télétravail</b> .....	<b>82</b>
<b>Titre X : Formation</b> .....	<b>83</b>
<b>Article 40 : AFDAS</b> .....	<b>83</b>
<b>Article 41 : CPNE/AV</b> .....	<b>83</b>
<b>Titre XI : Dispositions diverses</b> .....	<b>84</b>

<b>ACCORD COLLECTIF PROFESSIONNEL NATIONAL SUR LA DUREE, L'AMENAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE LA PRODUCTION D'ANIMATION .....</b>	<b>85</b>
<b>PREAMBULE.....</b>	<b>86</b>
<b>1- CADRE JURIDIQUE .....</b>	<b>87</b>
<b>2- CHAMP D'APPLICATION .....</b>	<b>87</b>
<b>3- DURÉE EFFECTIVE DE TRAVAIL.....</b>	<b>87</b>
<b>3.1 Temps de déplacement .....</b>	<b>87</b>
<b>3.2 Formation .....</b>	<b>87</b>
<b>3.3 Durée quotidienne et hebdomadaire du travail .....</b>	<b>88</b>
<b>3.5 Décompte du temps de travail .....</b>	<b>88</b>
<b>3.5.1 Salariés soumis à un horaire collectif.....</b>	<b>88</b>
<b>3.5.2 Personnel non soumis à un horaire collectif.....</b>	<b>88</b>
<b>3.6 Astreintes .....</b>	<b>89</b>
<b>4- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS SUR L'ANNEE.....</b>	<b>90</b>
<b>5- MODULATION.....</b>	<b>90</b>
<b>5.1 Principe de la modulation .....</b>	<b>90</b>
<b>5.2 Champ d'application .....</b>	<b>91</b>
<b>5.3 Amplitude de la modulation.....</b>	<b>91</b>
<b>5.4 Programmation de la modulation.....</b>	<b>91</b>
<b>5.5 Dépassement exceptionnel.....</b>	<b>92</b>
<b>5.6 Chômage partiel.....</b>	<b>92</b>
<b>5.7. Rémunération .....</b>	<b>92</b>
<b>6- Salariés non cadres et cadres intégrés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage.....</b>	<b>93</b>
<b>7- CADRES .....</b>	<b>93</b>
<b>7.1 Cadres dirigeants .....</b>	<b>93</b>
<b>7.2 Cadres soumis à l'horaire collectif.....</b>	<b>94</b>
<b>7.3 Cadres autonomes.....</b>	<b>94</b>

7.3.1 Principe.....	94
7.3.2 Modalités de réduction du temps de travail.....	95
7.3.3 Cadres autonomes sous CDD dit d'usage .....	95
7.3.4 Organisation des jours de repos .....	95
7.3.5 Traitement des absences .....	96
7.3.6 Modalités de décompte des jours travaillés .....	96
7.4 Cadres intermédiaires .....	96
7.5 Liste des cadres autonomes et cadres intermédiaires.....	97
<b>8- HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET TRAVAIL DU DIMANCHE .....</b>	<b>97</b>
« 8.1 Heures supplémentaires .....	97
8.2 Convention d'heures supplémentaires.....	98
8.3 Travail du dimanche.....	98
<b>9- JOURS FÉRIES.....</b>	<b>99</b>
9.1 Jours fériés chômés .....	99
9.2 Jours fériés travaillés.....	99
<b>10- TEMPS PARTIEL .....</b>	<b>99</b>
10.1 Définition .....	99
10.2 Réduction du temps de travail.....	100
10.3 Organisation des horaires à temps partiel.....	100
<b>11- INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS .....</b>	<b>100</b>
<b>12- COMMISSION DE SUIVI.....</b>	<b>100</b>
<b>13- DATE D'EFFET .....</b>	<b>100</b>
<b>14- DURÉE - RÉVISION - ADHÉSION .....</b>	<b>100</b>
14.1 Durée .....	100
14.2 Révision .....	101
14.3 Adhésion .....	101
<b>15- DÉPÔT - EXTENSION.....</b>	<b>101</b>
15.1 Dépôt .....	101

**15.2 Extension..... 101**



## « Préambule :

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

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

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

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

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

La présente convention ne couvre pas l'emploi des artistes-interprètes et des artistes-musiciens.<sup>1</sup> »

---

<sup>1</sup> Avenant n°2 du 28 janvier 2008

**Les parties contractantes déclarent établir, par les présentes, une convention collective nationale de travail en conformité des prescriptions énoncées au titre III du Livre 1<sup>er</sup> du Code du Travail, art. L.131-1 et suivants (*art L2221-1 et 2*), art. L.132-1 et suivants (*art L 2212-1 et s*), art. R.132-1 et suivants (*art D 2231-2 et s*).**

**La présente convention abroge l'accord d'étape du 26 février 2001 et ses dispositions.**

## **Titre I : Dispositions générales**

### **Article 1 - Champ d'application**

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

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

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

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants :

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

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Le personnel concerné par la présente convention collective comprend :

- les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, y compris sous contrat de travail à durée déterminée dit d'usage tel que défini à l'article L. 122-1-1, 3e, du code du travail (*art L 1242-2 3°*).

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

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

les rapports entre l'employeur et le salarié sous contrat à durée déterminée dit d'usage, à l'exception des artistes-interprètes et des artistes-musiciens, sont régis par la convention collective de la production audiovisuelle. <sup>2</sup>»

---

<sup>2</sup> Avenant n°1 du 20 juillet 2007

## **Article 2 – Durée, révision, dénonciation**

### **2.1. Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

### **2.2. Révision**

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

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

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

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

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

### **2.3. Dénonciation**

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

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

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

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

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

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

### **Article 3 – Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés, toute organisation syndicale ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peut adhérer à la présente convention collective dans les conditions fixées par l'article L.132-9 (*article L 2261-3*) du Code du Travail.

Conformément à l'article L.132-15 (*art L2261-4*) du Code du travail, les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, représentatives dans le champ d'application de la convention, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L.132-9 (*art L 2261-3*) du Code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

### **Article 4 – Droits acquis**

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

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

### **Article 5 – Entrée en vigueur**

La présente convention, ses annexes et avenants seront déposés conformément à l'article L.132-10 (*art L 2231-6*) du Code du Travail, par la partie la plus diligente, à la Direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et au secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Paris.

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

### **Article 6 – Extension**

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale, de ses annexes et avenants à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux articles L.133-1 et L.133-8 et suivants (*art L 2261-15 et s*) du Code du travail.

## **Titre II : Dialogue social**

Les partenaires sociaux, conscients que le dialogue social est un facteur clé d'efficacité économique et social, marquent leur volonté de se rencontrer périodiquement et régulièrement

et en tout état de cause au moins une fois par an, au-delà de la mise en place de la convention collective.

## **Article 7 : Exercice du droit syndical et liberté d'opinion**

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

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

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

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

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

## **Article 8 – Institutions représentatives du personnel**

### ***8.1. Délégués du personnel***

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

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

### ***8.2. Comité d'entreprise***

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### ***« 8.5 Conseil du salarié***

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

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

Chaque entreprise doit, sur le panneau d'affichage syndical, faire mention de cette liste et de la possibilité pour chaque salarié de recourir à ce conseil.<sup>3</sup> »

---

<sup>3</sup> Avenant 6 du 13 décembre 2012

## **« 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 salarié 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 employeur est composé d’un nombre de représentants égal au nombre du collège salarié.

### ***9.3 Fonctionnement – Saisine***

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

Les demandes de saisine de la commission sont adressées par la partie demanderesse au président de la commission par lettre recommandée avec accusé 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 quatre mois pour examiner l'accord. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord est réputé valide.<sup>4</sup> »

### **Article 10 – Calendrier des négociations**

« Conformément aux dispositions de l'article L.132-12 (*art L 2241-1 à 8*) du Code du Travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires et pour faire le point sur la situation économique de la branche.

Dans la perspective de la négociation annuelle sur les salaires, le rapport annuel de branche sur la situation de l'emploi sera remis par la partie patronale aux organisations de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation, conformément à l'article L.132-12 (*art L 2241-1 à 8*) du Code du travail.

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

### **Article 11 – Activités de représentation et de négociation**

Conformément à l'article L. 132-17 (*art L 2232-8*) du Code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans leurs discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes, pourront bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée, dans la limite d'un salarié par organisation syndicale et de six jours d'absence par an.

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

### **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.

---

<sup>4</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

<sup>5</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 2241-1 à 8 du Code du travail (négociations annuelles, triennales et quinquennales)



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.<sup>6</sup> »

### **« 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 tel accord.

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

Dans le cadre des articles L 2232-12 et suivant 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 suivant 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<sup>7</sup>.

#### ***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.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

<sup>7</sup> Étendu sous réserve du respect de l'article L2232-21 du Code du travail

<sup>8</sup> Étendu sous réserve du respect des articles L2232-24 et L2232-27 du Code du travail

### ***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.<sup>910</sup> »

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

### **Article 13 bis : Non-discrimination**

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

Sans préjudice des dispositions de l'article L.122-45 (*art L 1132-1 et 5*) du Code du travail, si l'une des parties estime qu'une décision a été prise en violation d'une des dispositions du présent article, sur demande conjointe des parties, les organisations patronales et syndicales signataires représentatives dans la branche s'emploieront à apporter une solution au litige.

### **Article 14 : Egalité professionnelle**

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

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

### **Article 15 : Droit au travail des personnes handicapées**

#### ***15.1. Obligation d'emploi***

---

<sup>9</sup> L'article 13.4 a été exclu de l'extension. La négociation avec un représentant de la section syndicale n'est en effet possible, en l'absence de délégué syndical, que dans les entreprises de plus de 200 salariés disposant d'élus du personnel, élus sans étiquette syndical.

<sup>10</sup> Avenant 6 du 13 décembre 2012

Conformément à l'article L 323-1 (*art L 5212-1 et 2*) du Code du Travail, tout employeur occupant au moins 20 salariés est assujéti à employer des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés, dans la proportion de 6% de son effectif total.

## **15.2. Calcul des effectifs**

### **15.2.1. Date et modalités d'appréciation**

L'effectif déterminant l'assujéttissement à l'obligation d'emploi s'apprécie au 31 décembre et se calcule selon les dispositions de l'article L 431-2 (*art L 2223-6*) du Code du travail relatif à la mise en place du comité d'entreprise, sous réserve des particularités qui suivent.

« Les salariés sous Contrat à Durée Indéterminée sont intégrés dans l'effectif si leur contrat est en cours au 31 décembre, chacun comptant pour une unité.<sup>11</sup> »

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

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

### **15.2.2. Salariés à prendre en compte**

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

## **15.3. Exécution de l'obligation**

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

- Employer des salariés handicapés ;
- Sous-traiter certains travaux au secteur protégé ;
- Verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH.<sup>12</sup> »

## **Article 16 : Recrutement**

---

<sup>11</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article L 1111-2 3° (travailleur à temps partiel)

<sup>12</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 5212-7 (accueil de stagiaires) et L 5212-8 (accord handicap)

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

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

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

### **Article 17 : Rédaction du contrat de travail**

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

Il est rédigé en français et ne peut contenir ni terme étranger, ni expression étrangère à moins qu'il n'y ait une explication en français du terme étranger. Par ailleurs, en application de l'article L.121-1 (*art L 1221-3*) du Code du travail, lorsque le salarié est étranger, une traduction du contrat sera effectuée à la demande du salarié, dans la langue de ce dernier.

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

Le contrat de travail comporte impérativement les mentions suivantes :

- l'identité des parties ;
- la durée minimale ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée (pour les contrats à durée déterminée dit d'usage voir article 18) ;
- la date d'embauche ;
- l'appellation de la fonction occupée et son groupe de classification dans la convention collective ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples;
- la durée de travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;

- « l'existence ou la possibilité de réaliser des heures supplémentaires et les modalités de leur validation ;<sup>13</sup> »
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments contractuels de la rémunération ;
- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- l'existence de la présente convention collective et les conditions de sa consultation;
- l'existence d'un règlement intérieur;
- le régime de protection sociale.

La validité du contrat de travail pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage à la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse.<sup>14</sup> »

#### **Article 18 : Le contrat de travail des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

« 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.

---

<sup>13</sup> Avenant n°10 du 25 octobre 2017

<sup>14</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 1242-12 et L 1242-13 du Code du travail (rédaction du CDD)

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.<sup>15</sup>

### ***18.1. Champ d'application***

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

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

### ***18.2 Formalisme***

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

- la nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1 3° (*art L 1242-2 3°*) du Code du Travail ;
- l'objet du recours à un contrat à durée déterminée d'usage : le contrat devra porter mention du titre du programme pour lequel il est conclu et le secteur d'activité auquel il se rattache (voir article 18.3) ;
- pour les œuvres audiovisuelles et cinématographiques d'animation, le contrat devra préciser si celui-ci est conclu au titre de la « Conception » ou de la « Production » de l'œuvre et, dans ce dernier cas, le nombre de contrats éventuellement déjà effectués ;
- la date de début du contrat ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;

---

<sup>15</sup> Avenant n°10 du 25 octobre 2017

- s'il s'agit d'un contrat à temps plein ou d'un contrat avec des périodes de travail discontinues. Dans ce dernier cas, le contrat mentionnera le nombre de jours de travail et un planning prévisionnel. Le planning définitif fera l'objet d'un ou plusieurs avenants au contrat de travail. ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants : caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- la validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le Centre Médical de la Bourse
- la date de la dernière visite médicale au Centre Médical de la Bourse.

### ***18.3 Secteurs d'activité***

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

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

### ***18.4 Nombre de contrats***

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

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

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

Pour toutes ces raisons, les partenaires sociaux conviennent que l'employeur doit être en mesure de pouvoir contracter plusieurs fois avec le salarié pour un même objet pour les différents secteurs d'activité visés à l'article 18.3.

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

« Pour les programmes relevant des catégories A et B définies à l'article 18.3, l'employeur ne peut conclure plus de quatre 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.<sup>16</sup> »

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

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

Pour les programmes relevant des catégories C et D définies à l'article 18.3, l'employeur doit pouvoir contracter sans limitation avec le salarié.

Les partenaires sociaux conviennent d'entamer à l'issue de cette négociation une réflexion sur la mise en place d'un nouveau contrat de travail permettant de mieux répondre aux besoins des studios d'animation tout en diminuant la précarité des salariés intermittents.<sup>17</sup> »

### ***« 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.

---

<sup>16</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

<sup>17</sup> Avenant n°2 du 28 janvier 2008



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

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

Si l'employeur prévoit qu'une nouvelle production peut survenir dans les 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 réunit à nouveau les conditions pour une nouvelle indemnisation, la base de calcul de cette dernière ne prendra pas en compte les périodes ayant supporté une précédente indemnisation.<sup>18</sup> »

## **Article 19 – Période d'essai**

(Nota bene, la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a imposé de nouvelles règles en matière de période d'essai. Ainsi, le dispositif, de l'article 19.1 n'est plus applicable depuis le 30 juin 2009. Les dispositions de l'article 19.2 restent applicables sous réserve du respect des durées de préavis, cf. Précisons 1)

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

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

- non cadre : 1 mois
- cadre : 3 mois

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

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

- des catégories I à IIIA pour la filière 1
- des catégories I et II pour les filières 2 à 13.

---

<sup>18</sup> Avenant n°10 du 25 octobre 2017

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

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

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

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

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

### **Article 20 : Ancienneté**

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

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

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événement familiaux prévus par la présente convention ;
- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit leur durée ;
- les absences pour cause de maladies indemnisées, même partiellement, à l'exclusion des périodes d'indemnisation relevant d'un régime de prévoyance ;
- les périodes de congés légaux de maternité ;
- les absences résultant du congé de formation professionnelle obtenu dans les conditions légales ;
- les absences pour congés de formation économique, sociale et syndicale.

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

- de la durée du service national lorsque le salarié a été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service ;
- de la moitié de la durée des congés prévus aux dispositions de l'article L.122-28-6 (*art L 1225-54*) du Code du travail.

## **Article 21 : Rupture du contrat de travail**

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

### **21.1. Préavis**

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

- non cadre : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés, dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;
- cadre : 3 mois.

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

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

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

### **21.2. Indemnité de licenciement**

(Nota Bene : la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a modifié le montant des indemnités de licenciement, pour en connaître l'incidence sur les règles de la Convention collective, cf. Précisions 2)

#### **21.2.1. Licenciement pour motif économique**

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

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $2,5/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté :  $2,5/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté, plus  $2/10^{\text{ème}}$  de mois par année au-delà de 10 ans.

#### **21.2.2. Licenciement pour autre motif (attention plus applicable, cf. Précision 3)**

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

- moins de 10 ans d'ancienneté :  $1/10^{\text{ème}}$  de mois par année d'ancienneté ;

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

### ***21.3. Départ et mise à la retraite***

#### ***21.3.1. Départ à la retraite***

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

#### ***21.3.2. Mise à la retraite***

« Si le salarié âgé de 60 ans remplit les conditions d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à taux plein, l'employeur peut décider de sa mise à la retraite en lui notifiant son intention par lettre recommandée avec accusé de réception et en respectant le préavis prévu à l'article 21.1. de la présente convention.<sup>19</sup> »

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

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

## **Article 22 : Médecine du travail**

### ***22.1. Visite médicale d'embauche***

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

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

- si le travailleur n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- si le travailleur est médicalement apte au travail envisagé ;
- les postes auxquels, du point de vue médical, il ne doit pas être affecté et ceux qui lui conviendraient le mieux.<sup>20</sup> »

### ***22.2. Visites médicales périodiques***

---

<sup>19</sup> Exclut de l'extension, contraire à l'article L 1237-5 à 9 du Code du travail

<sup>20</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles R 4624-10 à 15 du Code du travail (organisation de la visite et possible dispense)

Tous les salariés sont obligatoirement soumis à un examen médical « au moins une fois par an<sup>21</sup> ». Le premier examen périodique doit avoir lieu dans les 12 mois suivant la visite d'embauche.

Tout salarié peut bénéficier d'un examen médical à sa demande.

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

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

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

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant dans la région Ile de France, les visites se tiennent au Centre Médical de la Bourse à l'adresse indiquée ci-dessus.  
Pour les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage résidant hors de la région Ile-de-France, le Centre Médical de la Bourse les oriente vers le centre le plus proche de leur domicile.

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

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

## **Titre V : Congés**

### **Article 23 : Durée du congé**

Tout salarié ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à vingt-cinq jours ouvrés de congés (correspondant à trente jours ouvrables).

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

- après une période de cinq années d'ancienneté : un jour ouvré supplémentaire,
- après une période de dix années d'ancienneté : deux jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de quinze années d'ancienneté : trois jours ouvrés supplémentaires,
- après une période de vingt années d'ancienneté : quatre jours ouvrés supplémentaires,

indépendamment de l'application des dispositions relatives aux congés pour événements familiaux (voir article 28).

---

<sup>21</sup> Exclut de l'extension, contraire à l'article R 4624-16, visite biannuelle

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

#### **Article 24 : Conditions d'attribution des congés**

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

Il pourra prendre un congé supérieur au nombre de jours payés dans la limite des jours de congés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. Par contre, l'employeur ne saurait obliger un salarié à prendre un congé non rémunéré.<sup>22</sup> »

#### **Article 25 : Période de congés**

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

La période légale des congés est fixée du 1<sup>e</sup> mai au 31 octobre.

Pour que le fractionnement du congés pour les 4<sup>èmes</sup> semaines soit possible, il faut :

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

Les jours restant dus peuvent être pris en une ou plusieurs fois en dehors de la période légale.

En cas de fractionnement du congés principal, le salarié a droit à :

- deux jours ouvrables de congés supplémentaire lorsqu'il prend au moins six jours de congé entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril ;
- un seul jour lorsqu'il prend trois, quatre ou cinq jours entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril.

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

L'employeur peut prévoir un fractionnement de la 5<sup>ème</sup> semaine de congés payés.

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

L'employeur peut soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise dans une période située entre le 1er mai et le 31 octobre, soit établir les congés par roulement après consultation du

---

<sup>22</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3141-3 et D 7121-40 à 45 (Caisse de congés)

comité d'entreprise (ou à défaut des délégués du personnel) sur le principe de cette alternative.

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

### **Article 26 : Modalités d'application**

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

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

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.<sup>23</sup> »

### **Article 27 : Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés**

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

- la période de congé de l'année précédente,
- les périodes de repos légal des femmes en congé de maternité,
- les périodes de congé de paternité,
- les périodes de congé d'adoption,
- les périodes de suspension du contrat de travail par suite d'accidents du travail ou de maladies professionnelles dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- les périodes d'arrêt pour maladie ou accidents lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire en application de la Convention Collective,
- les périodes militaires obligatoires,
- les absences exceptionnelles prévues par la Convention Collective pour exercice du droit syndical et pour événements familiaux,
- les périodes de stages de formation professionnelle,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale.<sup>24</sup> »

---

<sup>23</sup> Etendu sous réserve des articles L 3141 -13 à L 3141-16 (ordre des départs en congés)

<sup>24</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3141-4 et 5 (période considérée comme travail effectif pour la détermination du congé)

## **Article 28 : Congés pour événements familiaux**

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

<b>Evénements</b>	<b>Durée du congé</b>
Naissance ou adoption	3 jours
Décès conjoint, partenaire d'un PACS, enfant	2 jours
Décès père ou mère	2 jours
Décès frère ou sœur	1 jour
Décès beaux-parents	1 jour
Mariage du salarié	4 jours
Mariage d'un enfant	1 jour

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

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

Pour les pères de famille, les 3 jours de congé pour naissance ou adoption sont cumulables avec le congés de paternité de 11 jours (18 jours en cas de naissances multiples) prévu par l'article L.122-25-4 (*art L 1225-35*) du Code du travail.

## **Article 29 : Congé sans solde**

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

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

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un salarié pendant une suspension de contrat de travail, il devra aviser l'intéressé de sa décision suivant la procédure légale.

## **Article 30 : Indemnité de congés payés des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage**

« Pour leurs salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord interprofessionnel du 12/10/1998, les employeurs sont obligatoirement affiliés à la Caisse des Congés Spectacles (7, rue du Helder – 75009 Paris) qui recouvre les cotisations et assure le paiement de l'indemnité de congés à la place de l'employeur.

L'employeur est tenue de délivrer un bulletin dit de Congés Spectacles lors de la remise du bulletin de paie.<sup>25</sup> »

<sup>25</sup> Etendu sous réserve des articles D 7121-40 à 45 (Caisse de congés)



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

### **Article 31 – Filières, grille de classification et fonctions**

#### ***31.1. Les filières***

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

« Ces filières sont au nombre de 13 :

- filière 1 : administrative et commerciale ;
- filière 2 : réalisation ;
- filière 3 : conception ;
- filière 4 : mise en place technique ;
- filière 5 : animation ;
- filière 6 : décors, rendu et éclairage ;
- filière 7 : traçage, scan et colorisation ;
- filière 8 : compositing ;
- filière 9 : volume ;
- filière 10 : effets visuels numériques ;
- filière 11 : post-production ;
- filière 12 : exploitation, maintenance et transfert de données ;
- filière 13 : production. <sup>26</sup>»

#### ***31.2. Construction de la grille de classification (voir tableau page suivante)***

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

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

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

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

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

---

<sup>26</sup> Avenant N°1 du 20 juillet 2007

### ***31.3. Emploi cadres et non cadres***

Les emplois des catégories IIIA et supérieures sont des emplois de cadres. Les emplois des catégories IIIB à VI sont des emplois de non-cadres.

Catégories		Responsabilité			Autonomie			Encadrement		
		Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible	Fort	Moyen	Faible
I	Emplois qui requièrent un haut niveau de connaissances ou une expérience professionnelle équivalente	X			x			x		
II	Emplois qui requièrent le niveau 1 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente	X				x			x	
IIIA	Emplois qui requièrent le niveau 2 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente		x			x			x	
IIIB	Emplois qui requièrent le niveau 3 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente		x			x				x
IV	Emplois qui requièrent le niveau 4 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente			x		x				x
V	Emplois qui requièrent le niveau 5 de l'Education Nationale ou une expérience professionnelle équivalente			x		x				x
VI	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes			x			x			x

### 31.4. Les fonctions<sup>27</sup>

Les tableaux suivants présentent une liste<sup>28</sup> des fonctions de la branche avec une répartition par filières et un classement par catégories. Pour les métiers des filières 2 à 13, les signataires de la présente convention se sont entendus sur la nécessité de les identifier en quelques phrases au regard de leur technicité.

#### Filière 1 : administrative et commerciale

FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)		CATÉGORIE
Producteur	<i>Productrice</i>	Hors catégorie
Directeur général (non mandataire social)	<i>Directrice générale</i>	
Directeur général délégué (non mandataire social)	<i>Directrice générale déléguée</i>	I
Directeur général adjoint	<i>Directrice générale adjointe</i>	
Secrétaire général	<i>Secrétaire générale</i>	
Directeur administratif et financier	<i>Directrice administrative et financière</i>	
Directeur juridique	<i>Directrice juridique</i>	
Directeur des ressources humaines et de la formation	<i>Directrice des ressources humaines et de la formation</i>	
Directeur de la recherche et du développement	<i>Directrice de la recherche et du développement</i>	
Directeur de la distribution	<i>Directrice de la distribution</i>	
Directeur de la communication	<i>Directrice de la communication</i>	
Producteur exécutif	<i>Productrice exécutive</i>	

<sup>27</sup> L'ensemble des 13 filières a été modifié par l'avenant n°1 du 20 juillet 2007

<sup>28</sup> Suppression de l'expression « non exhaustive », avenant n° 1 du 20 juillet 2007

Directeur des opérations	<i>Directrice des opérations</i>		
Directeur du studio	<i>Directrice du studio</i>		
Directeur littéraire	<i>Directrice littéraire</i>		
Directeur exploitation	<i>Directrice exploitation</i>		
Délégué général	<i>Déléguée générale</i>		
Chargé de négociation / business affairs	<i>Chargée de négociation / business affairs</i>		
Contrôleur de gestion	<i>Contrôleuse de gestion</i>		
Responsable administratif et financier	<i>Responsable administrative et financière</i>		
Responsable juridique	<i>Responsable juridique</i>	II	
Responsable des ressources humaines et de la formation	<i>Responsable des ressources humaines et de la formation</i>		
Responsable informatique	<i>Responsable informatique</i>		
Responsable exploitations dérivées	<i>Responsable exploitations dérivées</i>		
Chef de studio	<i>Chef de studio</i>		
Chef comptable	<i>Chef comptable</i>		
Juriste	<i>Juriste</i>		
Chargé de communication	<i>Chargée de communication</i>		
Responsable des sites web	<i>Responsable des sites web</i>		
Chef de projet édition	<i>Chef de projet édition</i>		
Ingénieur RD	<i>Ingénieur RD</i>		
Chef de projet vidéo / VOD	<i>Chef de projet vidéo / VOD</i>		III A
Chef de projet licensing	<i>Chef de projet licensing</i>		

Chef de projet nouveaux médias	<i>Chef de projet nouveaux médias</i>	
Chef de projet recherche et développement	<i>Chef de projet recherche et développement</i>	
Chargé des ventes internationales	<i>Chargée des ventes internationales</i>	
Assistant de direction	<i>Assistante de direction</i>	
Attaché de presse	<i>Attachée de presse</i>	
Contrôleur de gestion junior	<i>Contrôleuse de gestion junior</i>	III B
Administrateur de royalties	<i>Administratrice de royalties</i>	
Développeur	<i>Développeuse</i>	
Comptable	<i>Comptable</i>	
Responsable de la paye	<i>Responsable de la paye</i>	
Webmestre	<i>Webmestre</i>	IV
Adjoint du directeur de studio	<i>Adjointe du directeur de studio</i>	
Adjoint du chef de studio	<i>Adjointe du chef de studio</i>	
Adjoint du directeur littéraire	<i>Adjointe du directeur littéraire</i>	
Assistant juridique	<i>Assistante juridique</i>	
Régisseur	<i>Régisseuse</i>	
Traffic manager	<i>Traffic manager</i>	
Secrétaire-standardiste	<i>Secrétaire-standardiste</i>	
Assistant administratif	<i>Assistante administrative</i>	
Assisant comptable	<i>Assistante comptable</i>	
Assistant de communication	<i>Assistante de communication</i>	V

Assistant commercial	<i>Assistante commerciale</i>	
Assistant développeur	<i>Assistante développeuse</i>	
Hôte standardiste	<i>Hôtesse standardiste</i>	
Coursier	<i>Coursière</i>	VI
Gardien	<i>Gardiennne</i>	
Agent d'entretien	<i>Agente d'entretien</i>	

## Filière 2 : réalisation

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

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



### Filière 3 : conception

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur de modélisation	<i>Directrice de modélisation</i>	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de modélisation sur une production ou un ensemble de productions.
Chef dessinateur d'animation	<i>Chef dessinatrice d'animation</i>		Conçoit la représentation graphique des personnages (attitude et expressions), des accessoires, des lieux et des effets spéciaux dans le respect du style défini par la bible.
Superviseur de modélisation	<i>Superviseuse de modélisation</i>	II	Encadre une équipe d'infographistes, prépare le travail de modélisation, veille à la bonne exécution des objets et modèles et à l'optimisation des techniques mises en oeuvre.
Chef modèles couleurs	<i>Chef modèles couleurs</i>		Recherche et propose les modèles couleurs, les textures des personnages et des accessoires. Supervise leur exécution et déclinaison.
		III A	
Dessinateur d'animation	<i>Dessinatrice d'animation</i>	III B	Exécute et adapte techniquement les modèles des personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Infographiste de modélisation	<i>Infographiste de modélisation</i>		Exécute la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Coloriste modèle	<i>Coloriste modèle</i>	IV	Exécute les modèles couleurs et textures des personnages et accessoires.
Assistant dessinateur d'animation*	<i>Assistante dessinatrice d'animation*</i>	V	Assure la mise au net et le formatage des planches de modèles personnages, accessoires, lieux et effets spéciaux.
Assistant infographiste de modélisation	<i>Assistante infographiste de modélisation</i>		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de modélisation, de texture, d'articulation et de dynamique.
Opérateur digitalisation	<i>Opératrice digitalisation</i>	VI	Exécute la capture des points de digitalisation d'un modèle.

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

## Filière 4 : lay-out

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur lay-out	<i>Directrice lay-out</i>	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de lay-out sur une production ou un ensemble de productions.
Chef feuille d'exposition	<i>Chef feuille d'exposition</i>	II	Encadre et dirige l'équipe chargée de la rédaction des feuilles d'exposition. Veille à l'unité des feuilles d'exposition.
Chef cadreur d'animation	<i>Chef cadreuse d'animation</i>		Encadre une équipe en charge du travail de cadrage et de timing selon les intentions du story-board.
Chef lay-out	<i>Chef lay-out</i>		Encadre une équipe sur une production. Prépare les travaux de mise en place technique et s'assure de leur cohérence avec les directives du story-board pour engager les étapes de fabrication des décors et de l'animation. Contrôle les lay-out produits par des studios tiers.
		III A	
Cadreur d'animation	<i>Cadreuse d'animation</i>	III B	Assure la simulation, la mise en place des paramètres de mouvements de caméra avec leurs vitesses dans le respect du timing du story-board.
Animateur feuille d'exposition	<i>Animatrice feuille d'exposition</i>		Décompose le rythme de l'animation sur les feuilles d'exposition. Assure et / ou vérifie le positionnement des codes-bouche.
Dessinateur lay-out	<i>Dessinatrice lay-out</i>		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan, des éléments de décor, du posing des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques.
Infographiste lay-out	<i>Infographiste lay-out</i>		Assure l'adaptation du story-board par la mise en place, plan par plan et aux normes techniques 3D usitées, des décors, des personnages, des effets spéciaux, des cadrages et mouvements de caméra en veillant à valoriser les partis pris artistiques. Peut assurer le report du son et des codes-bouche du plan.
Détecteur d'animation	<i>Déetectrice d'animation</i>	IV	Assure la détection et le report du son et des codes-bouche sur les feuilles d'exposition.
Assistant dessinateur lay-out*	<i>Assistante dessinatrice lay-out*</i>	V	Assure la mise au net des travaux et exécute des plans raccord.
Assistant infographiste lay-out*	<i>Assistante infographiste lay-out*</i>		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de mise en place technique.
		VI	

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

## Filière 5 : animation

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

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

## Filière 6 : décors, rendu et éclairage

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur décor	<i>Directrice décor</i>	I	Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes de décorateurs sur une production ou un ensemble de productions.
Directeur rendu et éclairage	<i>Directrice rendu et éclairage</i>		Encadre et supervise le travail artistique et technique des équipes chargées du rendu et de l'éclairage sur une production ou un ensemble de productions.
Chef décorateur	<i>Chef décoratrice</i>	II	Encadre une équipe de décorateurs. Traduit par l'exécution de maquettes « décor » et de décors clés les directions de la réalisation. Participe à l'élaboration des modèles couleurs.
Superviseur rendu et éclairage	<i>Superviseuse rendu et éclairage</i>		Encadre une équipe d'infographistes, veille à la continuité du rendu, de l'éclairage et à la finalisation de la composition des plans sur la production.
		III A	
Décorateur	<i>Décoratrice</i>	III B	Assure l'exécution des éléments constituant un décor : couleurs, ambiances, lumières.
Infographiste rendu et éclairage	<i>Infographiste rendu et éclairage</i>		Définit l'ensemble des paramètres liés au rendu (textures, couleurs) des personnages, des accessoires et des décors et assure la mise au point et la continuité de l'éclairage. Il peut assurer la finalisation de la composition du plan.
Matt painter	<i>Matt painter</i>		Produit et retouche, manuellement ou sur palette, les décors intérieurs ou extérieurs pour les intégrer à des sources visuelles originales.
		IV	
Assistant décorateur*	<i>Assistante décoratrice*</i>	V	Assiste la fabrication de tout ou partie des éléments à mettre en couleur.
Assistant infographiste rendu et éclairage*	<i>Assistante infographiste rendu et éclairage*</i>		Assiste la fabrication de tout ou partie des travaux de rendu et de mise en place de l'éclairage et de finalisation de la composition du plan.
		VI	

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

## Filière 7 : traçage, scan et colorisation

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

## Filière 8 : compositing

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur compositing	<i>Directrice compositing</i>	I	Encadre le travail artistique et technique des équipes de compositing sur une production ou un ensemble de productions.
Chef compositing	<i>Chef compositing</i>	II	Encadre les équipes chargées des opérations de compositing. Assure l'unité et la cohérence des images et le raccord des plans en conformité avec les directives du story-board.
		III A	
Opérateur compositing	<i>Opératrice compositing</i>	III B	Assure la composition de l'ensemble des éléments provenant de différentes sources pour constituer l'image finale d'un plan ainsi que leur raccord et ajoute les effets complémentaires demandés conformément au story-board.
		IV	
Assistant opérateur compositing*	<i>Assistante opératrice compositing*</i>	V	Assiste la fabrication des travaux de compositing et peut assurer un travail de pré-compositing à différentes étapes de la production.
		VI	

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

## Filière 9 : volume

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
		I	
Chef animateur volume	<i>Chef animatrice volume</i>	II	Encadre et supervise les équipes d'animation en volume. Dirige le « jeu » d'un ou plusieurs personnages ou supervise l'animation d'une séquence. Assure la cohérence du rythme, de la continuité ainsi que le travail d'animation et de synchronisation.
Chef décorateur volume	<i>Chef décoratrice volume</i>		Encadre et supervise les équipes de décorateurs volume et conçoit les décors à l'échelle requise. Supervise leur installation sur les plateaux de tournage.
Chef opérateur volume	<i>Chef opératrice volume</i>		Encadre et supervise les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Chef plasticien volume	<i>Chef plasticienne volume</i>		Encadre et supervise la fabrication des personnages en volume.
Chef accessoiriste volume	<i>Chef accessoiriste volume</i>	III A	Encadre et supervise les équipes d'accessoiristes et conçoit l'ensemble des accessoires requis par le chef décorateur.
Chef moulage	<i>Chef moulage</i>		Encadre les équipes de moulage. Supervise et prépare les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Animateur volume	<i>Animatrice volume</i>	III B	Porte à l'écran le « jeu » requis et défini par le réalisateur par une succession de positions données à un modèle inanimé.
Décorateur volume	<i>Décoratrice volume</i>		Fabrique les décors à l'échelle requise. Assure leur installation sur les plateaux de tournage.
Opérateur volume	<i>Opératrice volume</i>		Assure les opérations de tournage sur le (s) plateau (x).
Plasticien volume	<i>Plasticienne volume</i>		Fabrique les personnages en volume.
Accessoiriste volume	<i>Accessoiriste volume</i>		Fabrique l'ensemble des accessoires requis.
Technicien effets spéciaux volume	<i>Technicienne effets spéciaux volume</i>		Conçoit et fabrique les systèmes mécaniques et armatures spéciales.
Mouleur volume	<i>Mouleuse volume</i>	IV	Fabrique les moules et les versions définitives des objets et personnages dans les matériaux retenus.
Assistant animateur volume*	<i>Assistante animatrice volume*</i>		Assiste l'animateur dans les déplacements des personnages et objets.

Assistant décorateur volume*	<i>Assistante décoratrice volume*</i>	V	Assiste le décorateur dans la fabrication des décors, leur montage sur le (s) plateau (x) et leur entretien.
Assistant opérateur volume*	<i>Assistante opératrice volume*</i>		Assiste l'opérateur pour le tournage sur le (s) plateau (x).
Assistant plasticien volume*	<i>Assistante plasticienne volume*</i>		Assiste le plasticien dans la fabrication des personnages en volume.
Assistant accessoiriste volume*	<i>Assistante accessoiriste volume*</i>		Assiste l'accessoiriste dans la fabrication des accessoires, leur mise à disposition et leur entretien.
Assistant moulage*	<i>Assistante moulage*</i>		Assiste le mouleur dans la préparation et la fabrication des moules et des versions définitives des objets et personnages.
Mécanicien volume	<i>Mécanicienne volume</i>		Fabrique les squelettes des personnages.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			



## Filière 10 : effets visuels numériques

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur des effets visuels numériques	<i>Directrice des effets visuels numériques</i>	I	Encadre et supervise les équipes chargées de la fabrication d'effets visuels numériques sur une production ou un ensemble de productions.
Superviseur des effets visuels numériques	<i>Superviseuse des effets visuels numériques</i>	II	Prépare, encadre et supervise la fabrication d'effets visuels numériques.
		III A	
Infographiste des effets visuels numériques	<i>Infographiste des effets visuels numériques</i>	III B	Assure l'exécution d'effets visuels numériques.
		IV	
Assistant infographiste des effets visuels numériques*	<i>Assistante infographiste des effets visuels numériques*</i>	V	Assiste la fabrication de tout ou partie d'effets visuels numériques.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Filière 11 : post-production

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur technique de post-production	<i>Directrice technique de post-production</i>	I	Définit et assure la mise en place d'un processus technique des opérations de post-production jusqu'au support final.
Chef monteur	<i>Chef monteuse</i>	II	Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe de monteurs sous la direction du réalisateur.
Chef étalonneur numérique	<i>Chef étalonneuse numérique</i>		Encadre et supervise le travail artistique et technique d'une équipe d'étalonneurs numériques.
Ingénieur du Son	<i>Ingénieur du Son</i>		Assure pour tout programme la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistiques nécessaires à la prise et au traitement du son et à sa transmission. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire. Met en œuvre des connaissances en acoustique et musique
Responsable technique de post-production	<i>Responsable technique de post-production</i>	III A	Assure la coordination et l'exécution des travaux de montage, de son et de mastérisation.
Bruiteur	<i>Bruiteuse</i>		Il produit les bruitages, éléments sonores complémentaires de la bande son, à partir d'instruments de musique ou de divers objets usuels.
Chef Opérateur du Son	<i>Chef Opératrice du Son</i>		Assure la préparation, la mise en œuvre et l'exploitation des moyens techniques et artistique nécessaire à la prise et au traitement du son. Est capable de mixer le son de tout programme et d'assurer tout report nécessaire.
Monteur	<i>Monteuse</i>	III B	Assure dans l'esprit du story-board le montage des images et / ou des éléments de la bande sonore sous la direction du réalisateur.
Etalonneur numérique	<i>Etalonneuse numérique</i>		Assure la colorimétrie des images.
		IV	
Assistant monteur	<i>Assistante monteuse</i>	V	Prépare tout ou partie des travaux de montage image. Il assure la mise en place des animations numériques et l'intégration des corrections dans le montage image.

Assistant étalonneur numérique*	<i>Assistante étalonneuse numérique*</i>		Assure la préparation et la coordination nécessaires au travail de l'étalonnage numérique.
Assistant son	<i>Assistante son</i>		Prépare et aide à la mise en œuvre et à l'exploitation des moyens techniques du son. Peut réaliser divers travaux de transfert sur tout support. Assure l'entretien courant du matériel dont il a la charge.
		VI	
(*) On ne peut employer de salarié à cette fonction que si le poste immédiatement supérieur est occupé.			

## Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données

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

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

## Filière 13 : production

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Définition de fonction
Directeur de production	<i>Directrice de production</i>	I	Encadre, planifie, budgétise et recrute pour les opérations de préparation, de production et de post-production du projet dont il a la charge.
Directeur technique de production	<i>Directrice technique de production</i>	II	Définit et assure la mise en place d'un processus technique de fabrication en fonction des besoins artistiques et de production. Il assure la liaison et la communication entre les équipes techniques et artistiques.
Superviseur	<i>Superviseuse</i>		Délégué par la production auprès de studios tiers chargés de tout ou partie de l'exécution des étapes de production.
Administrateur de production	<i>Administratrice de production</i>	III A	Assure la gestion administrative et comptable de la production.
Chargé de production	<i>Chargée de production</i>		Assure la planification et la coordination entre les équipes artistiques et techniques sur un projet et / ou une phase spécifique de production dans le respect du budget.
Comptable de production	<i>Comptable de production</i>	III B	Assure la comptabilité et l'établissement de la paye de la production.
Coordinateur de production*	<i>Coordinatrice de production*</i>	IV	Assure et coordonne les échanges des éléments de production entre différentes équipes dans le respect du planning.
Assistant de production	<i>Assistante de production</i>	V	Exécute les travaux de préparation et la vérification des éléments permettant le suivi de production.
		VI	

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



### **31.5. Les diplômes professionnels**

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

#### **Ecole de la Poudrière à Valence (26)**

Titre de la formation : réalisation de films d'animation

Durée de la formation : 2 ans

Diplôme délivré : certificat de fin de formation

Fonctions visées en fin de formation : 1<sup>er</sup> assistant réalisateur (catégorie IIIA)

#### **Supinfocom à Aulnoy-les-Valenciennes (59)**

Titre de la formation : Réalisation numérique

Durée de la formation : 2 ans

Titre certifié de niveau I, code NSF323n, par arrêté du Journal Officiel du 28/02/2001.

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D, infographiste de modélisation, infographiste rendu et éclairage (catégories IIIB).

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

1°) Titre de la formation : Dessinateur d'animation

Durée de la formation : 3 ans

Diplôme délivré : certificat consulaire

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

2°) Titre de la formation : Animateur infographiste

Durée de la formation : 1 an

Diplôme délivré : certificat consulaire

Fonctions visées en fin de formation : animateur 3D (catégories IIIB).

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

Durée de la formation : 1 an

Diplôme délivré : Licence professionnelle

Fonctions visées en fin de formation : chargé de production (catégorie IIIA)

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

Titre de la formation : Métiers de l'animation

Durée de la formation : 2 ans

Diplôme délivré : certificat consulaire

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

## Titre VII : Rémunérations

### Article 32 – Dispositions générales

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

« Les partenaires sociaux ont fait la distinction entre d'une part les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée et, d'autre part, les barèmes de rémunération des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage<sup>29</sup>. »

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

##### Filière 1 : administrative et commerciale

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Producteur	Hors catégorie	
Directeur général (non mandataire social)		
Directeur général délégué (non mandataire social)	I	3 018 €
Directeur général adjoint		3 018 €
Secrétaire général		3 018 €
Directeur administratif et financier		3 018 €
Directeur juridique		3 018 €
Directeur des ressources humaines et de la formation		3 018 €
Directeur de la recherche et du développement		3 018 €

<sup>29</sup> Avenant n°2 du 28 janvier 2008



Directeur de la distribution		3 018 €
Directeur de la communication		3 018 €
Producteur exécutif		3 018 €
Directeur des opérations		3 018 €
Directeur du studio		3 018 €
Directeur littéraire		3 018 €
Directeur exploitation		3 018 €
Délégué général		3 018 €
Chargé de négociation / business affairs		3 018 €
Contrôleur de gestion		3 018 €
Responsable administratif et financier		3 018 €
Responsable juridique	II	2 549 €
Responsable des ressources humaines et de la formation		2 549 €
Responsable informatique		2 549 €
Responsable exploitations dérivées		2 549 €
Chef de studio		2 549 €
Chef comptable		2 549 €
Juriste		2 549 €
Chargé de communication		2 549 €

Responsable des sites web		2 549 €
Chef de projet édition		2 549 €
Ingénieur RD		2 549 €
Chef de projet vidéo / VOD	III A	2 237 €
Chef de projet licensing		2 237 €
Chef de projet nouveaux médias		2 237 €
Chef de projet recherche et développement		2 237 €
Chargé des ventes internationales		2 237 €
Assistant de direction		2 237 €
Attaché de presse		2 237 €
Contrôleur de gestion junior		III B
Administrateur de royalties	2 107 €	
Développeur	2 107 €	
Comptable	2 107 €	
Responsable de la paye	2 107 €	
Webmestre	2 107 €	
Adjoint du directeur de studio	2 107 €	
Adjoint du chef de studio	IV	1 637 €
Adjoint du directeur littéraire		1 637 €
Assistant juridique		1 637 €

Régisseur		1 637 €
Traffic manager		1 637 €
Secrétaire-standardiste		1 637 €
Assistant administratif		1 637 €
Assitant comptable		1 637 €
Assistant de communication	V	1 523 €
Assistant commercial		1 523 €
Assistant développeur		1 523 €
Hôte standardiste		1 523 €
Coursier	VI	1 472 €
Gardien		1 472 €
Agent d'entretien		1 472 €

## Filière 2 : réalisation

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Réalisateur	I	3 372 €
Directeur artistique		2 868 €
Directeur d'écriture		2 882 €
Chef story-boarder		2 882 €
Story-boarder	II	2 601 €
1er assistant réalisateur	III A	2 196 €
Scripte	III B	1 679 €
2e assistant réalisateur	IV	1 624 €
Coordinateur d'écriture		1 624 €
Assistant directeur artistique		1 624 €
Assistant story-boarder	V	1 523 €

### Filière 3 : conception

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur de modélisation	I	2 893 €
Chef dessinateur d'animation	II	2 497 €
Superviseur de modélisation		2 445 €
Chef modèles couleurs	III A	2 128 €
Dessinateur d'animation	III B	1 816 €
Infographiste de modélisation		1 816 €
Coloriste modèle	IV	1 624 €
Assistant dessinateur d'animation	V	1 523 €
Assistant infographiste de modélisation		1 523 €
Opérateur digitalisation	VI	1 472 €

#### Filière 4 : lay-out

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur lay-out	I	2 809 €
Chef feuille d'exposition	II	2 445 €
Chef cadreur d'animation		2 445 €
Chef lay-out		2 445 €
Cadreur d'animation	III B	2 017 €
Animateur feuille d'exposition		2 017 €
Dessinateur lay-out		1 954 €
Infographiste lay-out		1 827 €
Détecteur d'animation	IV	1 624 €
Assistant dessinateur lay-out	V	1 523 €
Assistant infographiste lay-out		1 523 €

#### Filière 5 : animation

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur animation	I	2 882 €
Chef animateur	II	2 591 €
Chef infographiste 2D		2 591 €
Chef assistant	III A	2 123 €
Animateur	III B	2 154 €
Figurant mocap		1 816 €
Infographiste 2D		1 816 €
Assistant animateur	IV	1 753 €
Opérateur capture de mouvement		1 624 €
Opérateur retouche temps réel	V	1 523 €
Intervalliste		1 523 €
Assistant infographiste 2D		1 523 €

### Filière 6 : décors, rendu et éclairage

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur décor	I	2 726 €
Directeur rendu et éclairage		2 726 €
Chef décorateur	II	2 445 €
Superviseur rendu et éclairage		2 445 €
Décorateur	III B	1 848 €
Infographiste rendu et éclairage		1 753 €
Matt painter		2 271 €
Assistant décorateur	V	1 523 €
Assistant infographiste rendu et éclairage		1 523 €

### Filière 7 : traçage, scan et colorisation

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	2 185 €
Chef trace-colorisation		2 133 €
Vérificateur d'animation	III B	1 679 €
Vérificateur trace-colorisation	IV	1 624 €
Responsable scan		1 624 €
Traceur	V	1 523 €
Gouacheur		1 523 €
Opérateur scan	VI	1 472 €

**Filière 8 : compositing**

<b>FONCTION</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Directeur compositing	I	2 726 €
Chef compositing	II	2 320 €
Opérateur compositing	III B	1 679 €
Assistant opérateur compositing	V	1 523 €

## Filière 9 : volume

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Chef animateur volume	II	2 591 €
Chef décorateur volume		2 289 €
Chef opérateur volume		2 289 €
Chef plasticien volume		2 289 €
Chef accessoiriste volume	III A	1 977 €
Chef moulage		1 977 €
Animateur volume	III B	2 154 €
Décorateur volume		1 753 €
Opérateur volume		1 753 €
Plasticien volume		1 753 €
Accessoiriste volume		1 753 €
Technicien effets spéciaux volume		1 753 €
Mouleur volume	IV	1 624 €
Assistant animateur volume		1 624 €
Assistant décorateur volume	V	1 523 €
Assistant opérateur volume		1 523 €
Assistant plasticien volume		1 523 €
Assistant accessoiriste volume		1 523 €
Assistant moulage		1 523 €
Mécanicien volume		1 523 €



**Filière 10 : effets visuels numériques**

<b>FONCTIONS</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Directeur des effets visuels numériques	I	2 809 €
Superviseur des effets visuels numériques	II	2 591 €
Infographiste des effets visuels numériques	III B	2 260 €
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	1 523 €

**Filière 11 : post-production**

<b>FONCTIONS</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Directeur technique de post-production	I	2 716 €
Chef monteur	II	2 462 €
Chef étalonneur numérique		2 591 €
Ingénieur du Son		2 462 €
Responsable technique de post-production	III A	2 393 €
Chef Opérateur du Son		2 226 €
Bruiteur		2 394 €
Monteur	III B	1 753 €
Étalonneur numérique		1 954 €
Assistant monteur	V	1 523 €
Assistant étalonneur numérique		1 523 €
Assistant Son		1 523 €

**Filière 12 : exploitation, maintenance et transfert des données**

<b>FONCTIONS</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Responsable d'exploitation	II	2 196 €
Administrateur système et réseaux		2 197 €
Superviseur transfert de données	III A	2 185 €
Superviseur de calcul		2 186 €
Technicien système et réseau	III B	1 848 €
Infographiste développeur		1 848 €
Technicien de maintenance	IV	1 679 €
Opérateur transfert de données		1 679 €
Gestionnaire de calcul		1 679 €
Assistant opérateur transfert de données	V	1 523 €

**Filière 13 : production**

<b>FONCTIONS</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Directeur de production	I	2 778 €
Directeur technique de production	II	2 716 €
Superviseur		2 477 €
Administrateur de production	III A	2 133 €
Chargé de production		1 852 €
Comptable de production	III B	1 679 €
Coordinateur de production	IV	1 624 €
Assistant de production	V	1 523 €

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

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

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

Les partenaires sociaux ont d'ores et déjà négocié une évolution des barèmes salariaux des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage pour l'année 2009 qui entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009. Par ailleurs, les partenaires sociaux ont d'ores et déjà acté qu'au titre de l'année 2010, l'augmentation des salaires minima pour les catégories I et II ne pourrait être inférieure à 1,5% et de 2% pour les catégories IIIA à VI.<sup>30</sup> »

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Réalisateur	I	183,77
Directeur artistique		157,37
Directeur d'écriture		157,37
Chef story-boarder		157,37
Story-boarder	II	141,53
1er assistant réalisateur	III A	121,00
Script	III B	92,64
2e assistant réalisateur	IV	82,45
Coordinateur d'écriture		82,45
Assistant directeur artistique		82,45
Assistant story-boarder	V	77,30

<sup>30</sup> L'ensemble de l'article 32-2 a été modifié par l'avenant n°2 du 28 janvier 2008

### Filière 3 : conception

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur de modélisation	I	157,37
Chef dessinateur d'animation	II	136,25
Superviseur de modélisation		133,08
Chef modèles couleurs	III A	116,75
Dessinateur d'animation	III B	100,18
Infographiste de modélisation		100,18
Coloriste modèle	IV	82,45
Assistant dessinateur d'animation	V	77,30
Assistant infographiste de modélisation		77,30
Opérateur digitalisation	VI	74,72

#### Filière 4 : lay-out

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur lay-out	I	153,15
Chef feuille d'exposition	II	133,08
Chef cadreur d'animation		133,08
Chef lay-out		133,08
Cadreur d'animation	III B	118,49
Animateur feuille d'exposition		110,95
Dessinateur lay-out		107,72
Infographiste lay-out		100,18
Décteur d'animation	IV	82,45
Assistant dessinateur lay-out	V	77,30
Assistant infographiste lay-out		77,30

## Filière 5 : animation

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur animation	I	157,37
Chef animateur	II	141,53
Chef infographiste 2D		141,53
Responsable des assistants animateurs		141,53
Chef assistant	III A	117,33
Animateur	III B	118,49
Figurant mocap		105,56
Infographiste 2D		105,56
Assistant animateur	V	95,87
Opérateur capture de mouvement		82,94
Opérateur retouche temps réel	VI	92,63
Intervalliste		77,30
Assistant infographiste 2D		77,30

**Filière 6 : décors, rendu et éclairage**

<b>FONCTION</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015</b>
Directeur décor	I	148,92
Directeur rendu et éclairage		148,92
Chef décorateur	II	133,08
Superviseur rendu et éclairage		133,08
Matt painter	III B	124,95
Décorateur		101,25
Infographiste rendu et éclairage		95,87
Assistant décorateur		77,30
Assistant infographiste rendu et éclairage	V	77,30



**Filière 7 : traçage, scan et colorisation**

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Chef vérificateur d'animation	III A	119,93
Chef trace-colorisation		116,75
Vérificateur d'animation	III B	92,64
Vérificateur trace-colorisation	IV	82,45
Responsable scan		82,45
Traceur	V	77,56
Gouacheur		77,30
Opérateur scan	VI	74,72
Coloriste		74,72

**Filière 8 : compositing**

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur compositing	I	148,92
Chef compositing	II	126,74
Opérateur compositing	III B	92,64
Assistant opérateur compositing	V	77,30

## Filière 9 : volume

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Chef animateur volume	II	141,53
Chef décorateur volume		124,63
Chef opérateur volume		124,63
Chef plasticien volume		124,63
Chef accessoiriste volume	III A	108,26
Chef moulage		108,26
Animateur volume	III B	118,49
Décorateur volume		95,87
Opérateur volume		95,87
Plasticien volume		95,87
Accessoiriste volume		95,87
Technicien effets spéciaux volume		95,87
Mouleur volume	IV	82,45
Assistant animateur volume		82,45
Assistant décorateur volume	V	77,30
Assistant opérateur volume		77,30
Assistant plasticien volume		77,30
Assistant accessoiriste volume		77,30
Assistant moulage		77,30
Mécanicien volume		77,30

### Filière 10 : effets visuels numériques

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur des effets visuels numériques	I	153,15
Superviseur des effets visuels numériques	II	133,08
Infographiste des effets visuels numériques	III B	114,18
Assistant infographiste des effets visuels numériques	V	78,63

### Filière 11 : post-production

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur technique de post-production	I	130,96
Chef monteur	II	195,40
Chef étalonneur numérique		130,96
Ingénieur du Son		130,97
Responsable technique de post-production	III A	116,75
Chef Opérateur du son		116,75
Bruiteur		121,00
Monteur	III B	133,57
Étalonneur numérique		100,18
Assistant monteur	V	84,02
Assistant étalonneur numérique		84,02
Assistant son		84,02

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

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Responsable d'exploitation	II	119,35
Administrateur système et réseaux		119,35
Superviseur transfert de données	III A	119,93
Superviseur de calcul		119,93
Technicien système et réseau	III B	92,64
Infographiste développeur		92,64
Technicien de maintenance	IV	92,64
Opérateur transfert de données		92,64
Gestionnaire de calcul		92,64
Assistant opérateur transfert de données	V	77,30

## Filière 13 : production

FONCTION	CATÉGORIE	AU 1 <sup>ER</sup> MARS 2015
Directeur de production	I	151,04
Directeur technique de production	II	147,13
Superviseur		134,52
Administrateur de production	III A	116,17
Chargé de production		101,39
Comptable de production	III B	92,64
Coordinateur de production	IV	82,94
Assistant de production	V	77,30

31

## Titre VIII : Protection sociale

### Article 34 : Retraite complémentaire

#### 34.1. Dispositions générales

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

L'IRPS (ex-CAPRICAS : Caisse professionnelle de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution ARRCO n° 190).

---

<sup>31</sup> Suppression d'un article 33 sur le personnel de montage, avenant n°2 du 28 janvier 2008

### ***34.2. Retraite des cadres***

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de :

L'IRCPS (ex-CARCICAS : Caisse de retraite des cadres de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel - institution AGIRC n° 22).

### ***34.3. Taux et assiette de cotisations***

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

- l'AGIRC pour la retraite des cadres auprès de l'IRCPS (ex-CARCICAS) ;
- l'ARRCO pour la retraite complémentaire auprès de l'IRPS (ex-CAPRICAS).

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

## **Article 35 : Prévoyance**

### ***35.1. Prévoyance des cadres***

Pour l'application de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947, tous les employeurs compris dans le champ d'application de la présente convention ont l'obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés cadres, permanents et intermittents, auprès de :

L'IPICAS (Institution de Prévoyance de l'Industrie Cinématographique, des Activités du Spectacle et de l'Audiovisuel, autorisée par arrêté ministériel sous le numéro 1000).

### ***35.2. Prévoyance des non cadres***

Les signataires de la présente convention reconnaissent la nécessité de mettre en place une couverture prévoyance pour l'ensemble du personnel non cadre, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord inter-branche du 12/10/1998, des entreprises entrant dans le champ de la présente convention.

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

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

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

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

« 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.<sup>32</sup> »

## **Sous-titre 1: Travail à domicile**

### **Article 36 : Champ d'application**

Le technicien qui exécute des travaux de commande à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production, bénéficie du statut des travailleurs à domicile dans la mesure où il remplit toutes les conditions requises par les articles L. 721-1 et suivants (*art L 7411-1 et s*) du Code du travail.

Le salarié doit notamment remplir quatre conditions :

- 1) exécution de travaux à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production ;
- 2) rémunération forfaitaire : c'est à dire une rémunération calculée d'après un tarif de base, fixé et reconnu d'avance. Une rémunération à la tâche ou à l'unité, même si elle est variable en fonction de la difficulté du travail et subordonnée à l'acceptation des travaux par la société, est jugée forfaitaire ;
- 3) travailler soit seul soit avec un auxiliaire ;
- 4) lieu de travail : qu'il soit seul, ou utilise le concours d'un auxiliaire, le travailleur à domicile doit travailler dans un local indépendant dont il peut être propriétaire, locataire ou occupant.

Seuls peuvent être employés comme salarié à domicile, les techniciens des filières 2 à 7 et, dans celles-ci, les catégories II à IV (voir article 31.4.), à l'exclusion de toute autre filière ou catégorie. Le salarié à domicile est classé non cadre ou cadre suivant les critères retenus au 31.3.

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

### **Article 37 : Les obligations du donneur d'ouvrage**

- 1) Tout donneur d'ouvrage doit adresser à l'inspecteur du travail une déclaration au moment où il commence ou cesse de faire effectuer du travail à domicile ;
- 2) Le donneur d'ouvrage doit mentionner le salarié à domicile sur son registre unique du personnel ;
- 3) Le donneur d'ouvrage a l'obligation de tenir un registre d'ordre indiquant :
  - le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage (raison sociale) ;
  - le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
  - les nom, prénom et adresse, numéro d'immatriculation à la sécurité sociale, nationalité des salariés à domicile occupés et, le cas échéant, des personnes qui travaillent avec eux ;

---

<sup>32</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

4) Lors de la remise du travail au salarié à domicile, le donneur d'ouvrage doit établir, en deux exemplaires, un bulletin ou un carnet dont l'un est destiné au salarié à domicile et l'autre, conservé pendant au moins cinq ans, qui est présenté à toute réquisition de l'inspecteur du travail. Le bulletin ou carnet doit obligatoirement porter les mentions suivantes :

- le nom et l'adresse du donneur d'ouvrage ;
- le numéro d'inscription au registre du commerce ou au registre des métiers ;
- la référence de l'organisme ou des organismes auxquels le donneur d'ouvrage verse les cotisations de sécurité sociale et le numéro d'immatriculation sous lequel les cotisations sont versées ;
- la nature et la quantité du travail ;
- la date à laquelle le travail est donné ;
- les temps d'exécution à l'unité ;
- le salaire applicable à l'unité ;
- la nature et la valeur des fournitures fournies et/ou imposées au salarié à domicile
- les frais d'atelier et d'accessoires ;
- la date à laquelle le travail doit être livré.

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

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

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

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



Les inscriptions relatives à chaque travail sont portées sous un numéro d'ordre qui doit figurer sur tous les exemplaires du bulletin ou carnet.<sup>33</sup> »

### **Article 38 : Le statut du salarié à domicile**

Les travailleurs à domicile étant des salariés, toute la réglementation applicable à ces derniers leur est aussi applicable. Hormis les règles spécifiques au travail à domicile et les dispositions de la présente convention collective, le droit commun du travail s'applique à tous les salariés à domicile.

Le salarié à domicile peut être employé sous Contrat à durée indéterminée ou sous Contrat à durée déterminée, y compris sous Contrat à durée déterminée dit d'usage.

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

### **Article 39 : La rémunération du salarié à domicile**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

si le salarié à domicile assure en sus la mise à disposition du matériel informatique et des licences de logiciel nécessaires à la réalisation des travaux, les frais d'atelier et d'accessoires sont

---

<sup>33</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3251-1 et 2 (retenues sur salaire) et L 7422-12 (matière première et frais accessoires du travailleur à domicile) du Code du travail

fixés à 10 % de la rémunération brute acquise pour l'exécution des tâches confiées au travailleur à domicile.

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

« Bien que la réglementation sur la durée du travail ne soit pas applicable au salarié à domicile, les heures supplémentaires sont dues lorsque les délais fixés par le donneur d'ouvrage obligent le salarié à prolonger son activité au-delà de 8 heures par jour ouvrable (tous les jours sauf dimanches et jours fériés). Ces majorations ne portent que sur les tarifs d'exécution, à l'exclusion des frais d'ateliers et accessoires.<sup>34</sup> »

« Lorsque le donneur d'ouvrage remet un travail à livrer dans des délais tels que celui-ci ne peut être terminé qu'en travaillant le dimanche ou un jour férié chômé tel que défini dans l'accord du 21 février 2002 relatif à la durée, l'aménagement et la réduction du temps de travail, le salarié à domicile bénéficie des majorations prévues dans cet accord.<sup>35</sup> »

### ***39.4. Congés payés***

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

### **« Sous-titre 2 : 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 L1222-9 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

---

<sup>34</sup> Entendu sous réserve de l'application des articles L 7422-9 et 10 du Code du travail (majoration heures supplémentaires et travail du dimanche et des jours fériés)

<sup>35</sup> Entendu sous réserve de l'application des articles L 7422- 10 du Code du travail et de l'accord durée du travail du 21 février 2002

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 trois mois à compter de la demande.<sup>36</sup> »

## **Titre X : Formation**

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

### **Article 40 : AFDAS**

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

L'AFDAS a été agréé en qualité de Fonds d'Assurance Formation par arrêtés ministériels du 24/10/1972 et du 24/06/1980, et en tant qu'organisme paritaire collecteur par arrêtés ministériels du 22/03/1995.

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

### **Article 41 : CPNE/AV**

Le SPFA est signataire de l'accord inter-branches du 15/12/2003 constitutif de la Commission Paritaire Nationale Emploi-Formation professionnel dans l'Audiovisuel.

---

<sup>36</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

## **Titre XI : Dispositions diverses**

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

Fait en 6 exemplaires à Paris, le 6 juillet 2004

### **ORGANISATION PATRONALE**

Syndicat des Producteurs de Films d'Animation  
représenté par Stéphane Le Bars, Délégué général

### **ORGANISATIONS DE SALARIES**

SNTR-CGT  
représenté par Georges Prat, Secrétaire général

FTILAC-CFDT  
représentée par Chantal Weiss, Secrétaire fédérale

SNTPCT  
représenté par Jean-Luc Ballester, Président

Fédération CFE-CGC des Médias  
représentée par Jean-Jacques Cordival

SRCTA-UNSA  
représenté par Jean-Paul Askenasi, Secrétaire général

**ACCORD COLLECTIF PROFESSIONNEL  
NATIONAL SUR LA DUREE,  
L'AMENAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU  
TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DE  
LA PRODUCTION D'ANIMATION**



## Signataires

### **ORGANISATION PATRONALE :**

- Syndicat des Producteurs de Films d'Animation

### **LES SYNDICATS DE SALARIES :**

- SNTR-CGT
- FTILAC-CFDT
- CFE-CGC
- SRCTA-UNSA

## PREAMBULE

Les partenaires sociaux ont souhaité s'engager dans une dynamique de réduction du temps de travail avec un double objectif :

- Préserver et développer la compétitivité des entreprises du secteur face à une concurrence internationale accrue,
- Prendre en compte les aspirations des salariés visant à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie extra professionnelle.

Les parties au présent accord considèrent en effet que la réduction du temps de travail est un des moyens permettant à la fois de concilier les intérêts des entreprises et l'aspiration du personnel à une meilleure qualité de vie au plan social et familial.

Il est rappelé que le champ d'activité comprend des entreprises de nature et de taille différentes. Par ailleurs, la production d'animation est une activité à risque et aléatoire aux fortes variations cycliques. Pour y faire face, les entreprises du secteur ont recours à des salariés aux statuts contractuels différents dont ceux sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord inter-branche du 12 octobre 1998. Le présent accord a notamment pour objectif d'intégrer ces salariés dans le processus de réduction du temps de travail.

La production d'animation fait appel à des compétences techniques et technologiques de plus en plus forte. Dans un environnement concurrentiel exacerbé, la compétitivité des entreprises françaises passe notamment par le développement des compétences de leurs salariés.

Pour organiser la réduction du temps de travail, les entreprises pourront recourir aux trois modalités prévues par la loi :

- les 35 heures hebdomadaire ;
- la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année ;
- la modulation.

Chaque entreprise choisira la ou les formules les plus adaptées à sa situation particulière et leurs conditions d'application.

L'ensemble des considérations ayant présidé à l'élaboration du présent accord et notamment la volonté des signataires de concilier aspirations sociales et objectifs économiques, font que le présent accord forme un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de manière fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

## 1- CADRE JURIDIQUE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

## 2- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises implantées sur le territoire national, y compris les départements et territoires d'outre-mer, dont l'activité relève de la production de programmes d'animation pour la télévision, le cinéma, la vidéo, la publicité, le film institutionnel et Internet.

Les entreprises concernées peuvent avoir les codes NAF suivants : 92.1A, 92.1C, 92.1B et 92.1D.

Le personnel concerné par le présent accord inclus :

- Les salariés sous Contrat de travail à Durée Indéterminée ;
- Les salariés sous Contrat de travail à Durée Déterminée y compris sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d'usage tel que défini par l'accord inter-branche du 12 octobre 1998.

Les cadres dirigeants sont exclus de cet accord. Les parties conviennent que les modalités d'application de la réduction du temps de travail pour les travailleurs à domicile feront l'objet d'une négociation ultérieure.

## 3- DURÉE EFFECTIVE DE TRAVAIL

La durée du travail s'entend du temps de travail effectif s'écoulant entre le début et la fin de la journée de travail quel que soit le lieu où il s'exécute, à l'exclusion de l'arrêt consacré au repas, des temps de pause et plus généralement toutes interruptions entre deux périodes de travail qui ne sont pas du travail effectif dès lors que le salarié peut vaquer librement à des occupations personnelles.

### 3.1 Temps de déplacement

Le temps de trajet correspond au temps nécessaire pour se rendre de son domicile à son lieu de travail n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Les temps de déplacement entre différents lieux de travail à l'intérieur de la journée de travail sont du temps de travail effectif.

Pour les salariés cadres dont la situation exclut toute référence à un horaire de travail (cadres autonomes et cadres intermédiaires), le temps de déplacement, y compris à l'étranger, est intégré dans leur activité professionnelle du fait de la latitude dont ils disposent dans l'organisation de leur fonction.

### 3.2 Formation

Le temps passé en formation sur instruction de l'employeur dans le cadre de son obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois est du temps de travail effectif. Il en est de même pour le temps passé à se documenter dans le cadre de l'horaire collectif et de l'exercice des fonctions.

Les autres actions de formation professionnelle, qui font l'objet d'un co-investissement de l'employeur et du salarié, pourront être organisées pour partie hors du temps de travail effectif dans les limites suivantes :

- ces actions de formation devront avoir pour objectif le développement des compétences n'ayant pas de lien direct avec la qualification professionnelle du salarié ;
- ces actions de formation ne pourront être organisées qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord écrit ;
- ces actions de formation devront être dispensées par un organisme de formation agréé, en accord entre le salarié et l'employeur ;
- l'accord écrit entre l'employeur et le salarié définit le nombre de jours et/ou d'heures passé en formation hors du temps de travail effectif.

### **3.3 Durée quotidienne et hebdomadaire du travail**

La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures. Exceptionnellement, elle peut être portée à 12 heures pour des opérations de lancement, de communication et/ou de marketing.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sous réserve de respecter une durée moyenne maximum de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

### **« 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.<sup>37</sup> »

### **3.5 Décompte du temps de travail**

#### ***3.5.1 Salariés soumis à un horaire collectif***

En application de l'article D. 212-18 (*art D 3171-2*) du Code du travail, lorsque tous les salariés d'un service travaillent selon le même horaire collectif, un horaire établi indique les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail. Cet horaire daté et signé par la direction sera affiché et apposé de façon permanente dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique.

En outre, en application des articles D.212-19 et D. 212-20 (abrogé) du Code du travail, pour les salariés travaillant en cycle, l'affichage indiquera d'une part également le nombre de semaines que comporte le cycle et, pour chaque semaine du cycle la répartition de la durée du travail et d'autre part, la composition nominative de chaque équipe.

#### ***3.5.2 Personnel non soumis à un horaire collectif***

En application de l'article D. 212-21 (*art D 3171-8 et 9*) du Code du travail, et sous réserve des dispositions particulières pour les cadres, le temps de travail est décompté et contrôlé pour tout le personnel.

Le contrôle de la durée du travail s'effectue :

- soit par un système d'enregistrement automatique, fiable et infalsifiable,

---

<sup>37</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012



- soit par un système reposant sur un enregistrement manuel,
- soit par un système auto-déclaratif. Les documents auto-déclaratifs sont communiqués par le salarié à une personne désignée par l'employeur, qui dispose de 1 mois pour valider même tacitement le décompte du temps de travail effectif.

Ces documents constituent un élément de preuve au sens de l'article L212-1-1 (*art L 3171-4*) et correspondent à l'exigence de l'article D212-21 (*art D 3171-8 et 9*) du Code du Travail.

### **3.6 Astreintes**

Certains personnels peuvent être appelés à participer, en dehors de leur horaire de travail, à un service d'astreinte.

Sont principalement concernés à titre indicatif :

- Directeur d'exploitation
- Responsable d'exploitation
- Ingénieur système
- Ingénieur réseau
- Opérateur système
- Opérateur réseau
- Opérateur de transfert numérique

La fréquence et les règles d'application de ces astreintes seront définies par les entreprises en accord avec les salariés concernés en fonction de la taille des sociétés et des besoins de production.

La programmation des périodes d'astreinte établie par période de 4 semaines est affichée 15 jours à l'avance.

Toute modification du calendrier de ces périodes, consécutive notamment à l'absence d'un salarié sera notifiée 8 jours à l'avance sauf absence imprévisible, auquel cas, un délai d'un jour franc sera respecté.

Mensuellement, il sera remis aux salariés concernés un récapitulatif des heures d'astreintes effectuées et la compensation correspondante.

En compensation, les astreintes donnent lieu à rémunération dans les conditions suivantes :

- . 1 astreinte de nuit = 25 euros
- . 1 astreinte de samedi ou de dimanche = 35 euros
- . 1 astreinte de jour férié = 45 euros

Les sommes dues au titre de l'astreinte resteront acquises au salarié que celle-ci ait donnée lieu à une intervention ou non.

Si au cours d'une astreinte, un salarié est appelé à assurer un temps de travail effectif celui-ci sera rémunéré comme tel.

Les temps de déplacement occasionnés par l'exigence de déplacement physique ont la nature de temps de travail effectif dans la limite de trajet estimé domicile/lieu d'intervention.

Les frais exposés par le salarié en vue de se rendre sur les lieux d'intervention sont remboursés selon les modalités en vigueur au sein de l'entreprise en matière de frais professionnels.

#### **4- LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL SOUS FORME DE JOURS DE REPOS SUR L'ANNEE**

En application de l'article L212-9 (abrogé) du Code du Travail, la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures peut être organisée en tout ou partie, par l'attribution de journées de repos tant pour les salariés en CDI que pour les salariés en CDD et CDD dit d'usage. Les heures effectuées au-delà de la durée prise en compte pour l'attribution des journées de repos sont des heures supplémentaires.

Les jours de repos sont pris, pour moitié au choix du salarié et pour moitié au choix de l'employeur selon des modalités définies au sein de l'entreprise.

Dans les deux cas, l'information est donc donnée à l'autre partie 7 jours au moins à l'avance. Les repos sont pris obligatoirement dans l'année de leur acquisition. En cas de modification des dates fixées pour la prise des jours de repos, ce changement doit être notifié au salarié dans un délai de 7 jours au moins avant la date à laquelle cette modification doit intervenir « sauf accord individuel différent ou en cas de circonstances exceptionnelles<sup>38</sup> ». La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

#### **5- MODULATION**

(Nota bene : la modulation a été abrogée par la loi du 25 août 2008. Néanmoins, les anciens accords restent valides et les entreprises, qui le souhaitent, peuvent y avoir recours.

L'activité des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord peut être dans une large mesure sujette à des variations conjoncturelles liées aux impératifs de livraison des diffuseurs, ce qui justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face à ces fluctuations en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et de la société.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité, tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

##### **5.1 Principe de la modulation**

La modulation mise en place conformément aux dispositions de l'article L. 212-8 (abrogé) du Code du travail consiste à ajuster le temps de travail aux fluctuations prévisibles de la charge de travail.

Elle est établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures de travail effectif, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de 35 heures se compensent automatiquement dans le cadre de la période annuelle de modulation.

« La durée annuelle de modulation, est fixée à 1 600<sup>39</sup> heures pour les salariés pouvant prétendre, compte tenu de leur temps de présence dans l'entreprise, à des droits complets en matière de congés payés ainsi que de jours fériés chômés. Les heures effectuées au-delà de cette limite sont des heures

---

<sup>38</sup> Exclut de l'extension, contrairement à l'ancien article L 212 -9 II° alinéa 2 (modification des jours) du Code du travail, plus en vigueur

<sup>39</sup> Lire 1607 heures, impact de la législation sur la journée de solidarité

supplémentaires qui peuvent être rémunérées, conformément aux dispositions légales en vigueur et selon les cas, soit le mois où elles sont effectuées, soit au moment de la régularisation au terme du cycle de modulation.<sup>40</sup> »

## **5.2 Champ d'application**

Les dispositions du présent accord concernant la modulation peuvent être d'application directe dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord. Néanmoins, toute entreprise peut décider d'instaurer un système de modulation différent, par voie d'accord d'entreprise, dans le cadre des dispositions légales.

La modulation concerne en principe l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer. Elle peut cependant, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer au niveau de l'établissement, ou bien seulement à un ou plusieurs groupes bien identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'établissement. Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui sont propres.

Les salariés qui, au sein du groupe auquel ils appartiennent, ne sont pas soumis à un horaire collectif, ne peuvent pas se voir appliquer les présentes dispositions.

« L'horaire des apprentis et des jeunes sous contrat en formation en alternance peut être annualisé, sous réserve des dispositions suivantes :

- le chef d'entreprise et l'établissement de formation concerné devront rechercher les adaptations d'emploi du temps permettant d'assurer la meilleure comptabilité entre les horaires annualisés et les obligations de formation pratique et théorique qui leur incombent,
- le nombre d'heures passées chaque année en entreprise et dans l'établissement de formation ne peut excéder le volume annualisé d'heures du groupe auquel ils appartiennent.<sup>41</sup> »

## **5.3 Amplitude de la modulation**

L'horaire collectif peut varier d'une semaine à l'autre dans la limite de 48 heures maximum sous réserve de respecter une durée moyenne maximum de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et de 0 heure minimum de temps de travail effectif au cours d'une semaine travaillée.

## **5.4 Programmation de la modulation**

Au regard des données économiques et sociales qui conduisent à l'adoption de la modulation, l'entreprise établit un programme indicatif précisant :

- . les périodes de fortes activités,
- . les périodes de plus faibles activités.

Cette programmation indicative de la modulation sera établie chaque année, après consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, si ces institutions existent.

Elle sera portée à la connaissance du personnel concerné 20 jours avant sa date d'entrée en vigueur.

---

<sup>40</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article L 3122-10 (paiement des heures supplémentaires en cas de modulation) du Code du travail, plus en vigueur

<sup>41</sup> Exclut de l'extension, contraire aux articles L 3162-1 et 2 du Code du travail (durée du travail des jeunes)

Toute modification de cette programmation fera l'objet d'une consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel si ces institutions existent et d'une communication au personnel en respectant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire. Un récapitulatif mensuel sera annexé au bulletin de paie.

### **5.5 Dépassement exceptionnel**

Tout dépassement de l'horaire de référence sur une période annuelle doit rester exceptionnel. Si la durée annuelle totale du travail effectif est dépassée à l'issue de la période de modulation, les heures excédentaires seront soumises au régime des heures supplémentaires.

### **5.6 Chômage partiel**

En cas de rupture de la charge de travail, l'entreprise prendra toutes les mesures pour éviter le chômage partiel. Celui-ci pourra être déclenché, dans le respect des dispositions légales, si la charge d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum.

### **5.7. Rémunération**

Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par la modulation sera lissée sur la base de l'horaire moyen de référence de 35 heures, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période de modulation.

Les absences rémunérées de toute nature sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées de toute nature sont retenues proportionnellement au nombre d'heures d'absence constatées par rapport au nombre d'heures réelles du mois considéré.

Lorsqu'un salarié du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat n'a pas accompli la totalité de la période de modulation, une régularisation est effectuée en fin de période de modulation ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celle correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie au premier jour suivant le dernier mois de la période de modulation, ou lors de l'établissement du solde de tout compte.

« Si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une compensation est faite avec la dernière paie ou le premier mois suivant l'échéance de la période de modulation entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent.<sup>42</sup> »

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique, aucune retenue n'est effectuée.

---

<sup>42</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3252-2 et 3 (fraction non saisissable de la paie) du Code du travail

## **6- Salariés non cadres et cadres intégrés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage**

« La réduction du temps de travail sous forme de jours de repos sur l'année ne peut s'appliquer aux salariés non cadres et cadres intégrés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage que si la durée de leur contrat est égale ou supérieure à trois mois.

La prise des jours de repos devra se faire dans le cadre des dates prévues au contrat initial. En cas d'impossibilité reconnue d'un commun accord, elle pourra être effectuée à la suite de ce contrat initial.<sup>43</sup> »

La réduction du temps de travail sous forme modulation ne peut concerner les salariés non cadres et cadres intégrés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage que si la durée de leur contrat est égale ou supérieure à six mois et couvre l'intégralité du cycle de modulation de l'entreprise ou de leur unité de travail, y compris les périodes de temps de travail effectif minimum. Dans le cas contraire, s'appliquent les autres dispositions prévues par la loi.

Les salariés sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d'usage se verront appliqués les modalités de réduction du temps de travail de l'unité de travail à laquelle ils sont rattachés.

Une unité de travail peut être entendue comme une production ou un département de la chaîne de fabrication auquel le rattache l'objet de son contrat de travail.

Pour les salariés non cadres et cadres intégrés sous Contrat à Durée Déterminée dit d'usage qui ne bénéficient pas de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos ou de modulation, la durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaire, toute heure effectuée en sus sera traitée comme une heure supplémentaire.

Il est rappelé que le salarié sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d'usage est tenu de respecter les dispositions légales lui interdisant de cumuler plusieurs emplois au-delà de la durée maximale hebdomadaire du travail (48 heures par semaine et une durée moyenne maximum de 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives) et journalière du travail (10 heures).

## **7- CADRES**

### **7.1 Cadres dirigeants**

Les parties constatent l'existence de cadres dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités ou une mission dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie englobe l'ensemble des cadres qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité, tels qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ces cadres perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou leur établissement.

---

<sup>43</sup> Exclut de l'extension, contraire à l'article L 1242-14 du Code du travail (application des mêmes conditions d'emploi entre un CDD et un CDI)

Sous couvert du respect des critères légaux, les parties conviennent que peuvent notamment être considérés comme cadres dirigeants:

- Directeur général
- Directeur général délégué
- Directeur administratif
- Directeur financier
- Directeur juridique

Ces cadres sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission.

Ils bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail. Les autres dispositions du présent accord ou d'autres accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail ne leur sont pas applicables.

## **7.2 Cadres soumis à l'horaire collectif**

Cette catégorie regroupe les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de leur service et pour lesquels la durée du travail peut-être prédéterminée. Ils bénéficient des dispositions du présent accord dans les mêmes conditions que les salariés non-cadre.

## **7.3 Cadres autonomes**

### ***7.3.1 Principe***

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe une catégorie de cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe, ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

La catégorie des cadres autonomes englobe par ailleurs les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

Ces cadres "autonomes" bénéficient d'une rémunération en contrepartie de l'exercice de leur mission sur la base d'un temps de travail décompté en nombre de jours travaillés dans les conditions prévues ci-dessous.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail. Ils bénéficient d'une réduction effective du temps de travail selon les modalités spécifiques prévues par le présent accord.

### **7.3.2 Modalités de réduction du temps de travail**

Les cadres “autonomes” répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient de la réduction du temps de travail, mais les modalités de celle-ci sont adaptées à leur régime particulier d’organisation.

Le temps de travail de ces cadres fait l’objet d’un décompte annuel en jours de travail effectif, et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l’attribution de jours de repos supplémentaires dans l’année.

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 217<sup>44</sup> par an soit l’équivalent de 15<sup>45</sup> jours de réduction du temps de travail sur l’ensemble de l’année. Pour les salariés ne bénéficiant pas d’un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail en respectant une amplitude maximum quotidienne de travail de 12 heures.

Le plafond annuel ne pourra être dépassé qu’à titre exceptionnel. Dans ce cas, le nombre de jours de dépassement, après déduction des congés payés reportés, devra être attribué au cadre concerné sous forme de jours de repos dans les trois premiers mois de l’année civile. Le nombre de jours réduit le plafond annuel de l’année au cours de laquelle ils sont pris.

### **7.3.3 Cadres autonomes sous CDD dit d’usage**

Pour les salariés sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d’usage considérés comme cadres autonomes, le nombre de jours travaillés est fixé pour un même employeur à 217<sup>46</sup> par an dans le cadre d’un ou plusieurs contrats successifs.

La durée de contrat de ces salariés est généralement de quelques mois et dans la plupart des cas inférieure à un an. Ils bénéficieront d’une réduction du temps de travail équivalente à celle accordée aux cadres autonomes sous contrat à durée indéterminée, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Le nombre de jours de travail est ainsi fixé à 20,5 pour un mois soit en moyenne l’équivalent de 1,5 jours de réduction du temps de travail par mois effectué.

### **7.3.4 Organisation des jours de repos**

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l’année.

Dans le but d’éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l’année, il est convenu qu’un mécanisme de suivi sera mis en œuvre, associant le cadre concerné, son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines.

Ce mécanisme permettra d’anticiper la prise des jours de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l’année, des prévisions d’activité, des congés payés ou des absences prévisibles...

---

<sup>44</sup> Lire 218 jours, impact de la journée de solidarité

<sup>45</sup> Lire 14 jours, impact de la journée de solidarité

<sup>46</sup> Lire 218 jours, impact de la journée de solidarité

« L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.<sup>47</sup> »

L'employeur et le salarié définiront en début d'année le calendrier prévisionnel de l'aménagement du temps de travail et de la prise des jours de repos sur l'année. Une fois par an, l'employeur et le cadre établissent un bilan de la charge de travail de l'année écoulée (application du calendrier prévisionnel, organisation du travail, amplitude des journées d'activité). A l'occasion de la prise des repos, les cadres concernés complètent un document récapitulatif le nombre de jours travaillés et le nombre de journées de repos prises.

Ce document est conservé par l'employeur et tenu pendant trois ans à la disposition de l'Inspection du Travail.

### **7.3.5 Traitement des absences**

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année

### **7.3.6 Modalités de décompte des jours travaillés**

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de leur travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L 220-1 (*art L 3131-1*) du Code du Travail) sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque cadre remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet.

## **7.4 Cadres intermédiaires**

Les parties constatent que, du fait de leur activité et de l'organisation de l'entreprise, il peut exister une catégorie de cadres dont le temps de travail est impossible à évaluer par avance compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et de leur degré d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Pour ceux-ci, il est mis en place, dans le cadre de convention individuelle, un forfait annuel de 1600<sup>48</sup> heures.

Pour les salariés sous Contrat de travail à Durée Déterminée dit d'usage considérés comme cadres intermédiaires, le forfait annuel est fixé pour un même employeur à 1600<sup>49</sup> heures dans le cadre d'un ou plusieurs contrats successifs.

La durée de contrat de ces salariés est généralement de quelques mois et dans la plupart des cas inférieure à un an. Ils bénéficieront d'une réduction du temps de travail équivalente à celle accordée aux cadres intermédiaires sous contrat à durée indéterminée, au prorata de la durée de leur contrat de travail. Le nombre d'heures de travail est ainsi fixé à 149,67 pour un mois soit en moyenne l'équivalent de 2 heures de réduction du temps de travail par mois effectué.

---

<sup>47</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3121-45 à 48 du Code du travail (encadrement du forfait jour et abus)

<sup>48</sup> Lire 1607 heures, impact de la journée de solidarité

<sup>49</sup> Lire 1607 heures, impact de la journée de solidarité



Les cadres concernés devront organiser leur temps de travail à l'intérieur de ce forfait annuel ou mensuel en respectant les limites suivantes :

- durée quotidienne de travail maximum : 10 heures
- durée hebdomadaire de travail maximum : 48 heures.

Chaque mois, ils devront remettre à la direction, un relevé des heures accomplies au cours du mois précédent. Ce relevé établi par auto-déclaration devra en particulier mentionner les durées quotidiennes et hebdomadaires de travail réalisées par chaque cadre concerné, afin que puissent être identifiés les éventuels non respects des limites quotidiennes et hebdomadaires définies ci-dessus.

## **7.5 Liste des cadres autonomes et cadres intermédiaires**

Les parties sont confrontées à un secteur d'une grande hétérogénéité tant au niveau de la taille des entreprises que de leurs modes d'organisation. Par ailleurs, la responsabilité et le degré d'autonomie des cadres dans l'organisation de leur emploi du temps varie considérablement selon le type de programme produit (série TV, long métrage ou production Internet), notamment pour tous ceux exerçant une fonction créative à forte valeur ajoutée.

Les parties se sont mises d'accord sur une liste indicative et non exhaustive de fonctions relevant dans la plupart des entreprises du secteur de la catégorie des cadres autonomes et intermédiaires. Cette liste est annexée en page 18 du présent accord.

Pour les autres fonctions, les parties ont convenu qu'il appartient à l'entreprise d'examiner la situation particulière du cadre concerné afin de déterminer s'il peut relever ou non de la catégorie des cadres autonomes ou intermédiaires en vérifiant si les différents critères établis par la loi et le présent accord sont réunis.

## **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 à l'article 7.3 et 7.4, dans un cadre mensuel ou annuel.

« Un déclaratif du temps de travail est réalisé par le salarié, vérifié et validé par l'employeur ou son représentant.<sup>50</sup> »

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 sept heures. La date de prise du repos est définie d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

---

<sup>50</sup> Avenant n°10 du 25 octobre 2017

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

- 25% à compter de la 1<sup>er</sup> heure supplémentaire et jusqu'à la 9<sup>e</sup> ;
- 50% à compter de la 9<sup>e</sup> 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.

(Sur le contingent, cf. Précisions 3)

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 deux 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 sixième jour de travail dans la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de quinze semaines de six jours par année civile. De plus, cette organisation du travail sur six jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affiliées 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 CHS 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 CHS. La réalisation d'heures au-delà de la CHS 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 sixième jour de travail sur la semaine. Cette organisation ne doit pas entraîner le salarié à réaliser plus de 22 semaines de six jours par an. De plus, cette organisation du travail sur six jours ne peut se reproduire plus de 6 semaines d'affiliées.<sup>51</sup> »

## 9- JOURS FERIES

### 9.1 Jours fériés chômés

Conformément aux dispositions légales, le 1<sup>er</sup> mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés suivants :

1<sup>er</sup> janvier

1<sup>er</sup> mai

14 juillet

1<sup>er</sup> novembre

25 décembre

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder les jours fériés chômés supplémentaires.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

### 9.2 Jours fériés travaillés

Si les jours fériés de la liste ci-dessus, à l'exception du 1<sup>er</sup> mai, sont travaillés, ils donneront lieu à récupération selon les modalités propres et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1<sup>er</sup> mai donnent lieu à une majoration de 100% en sus de la rémunération du jour férié.

## 10- TEMPS PARTIEL

### 10.1 Définition

« Est considéré comme horaire à temps partiel tout horaire inférieur à 35 heures.<sup>52</sup> »

« Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.<sup>53</sup> »

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

<sup>51</sup> Avenant n°6 du 13 décembre 2012

<sup>52</sup> Etendu sous réserve de l'application de l'article L 3123-1 du Code du travail (définition des seuils de temps partiel)

<sup>53</sup> Etendu sous réserve de l'application des articles L 3123-8 et s du Code du travail (priorité de passage à temps plein)

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

## **10.2 Réduction du temps de travail**

Les salariés occupés à temps partiel pourront :

- Soit réduire leur temps de travail effectif dans les mêmes proportions que les salariés à temps plein avec application des mêmes modalités de compensation financière que celles prévues pour les temps complets et ce, au prorata de leur temps de travail.

En cas d'acceptation de la diminution du temps de travail, un avenant formalisera cette acceptation.

- Soit maintenir leur temps de travail contractuel. Leur rémunération sera alors augmentée au prorata de la réduction du temps de travail dont bénéficient les autres salariés.

- Soit passer à temps complet sur la base du nouvel horaire collectif, dans le cadre de la priorité d'accès aux emplois à temps complet qui seront créés et pour lesquels ils remplissent les conditions de qualification : leur rémunération sera traitée dans les mêmes conditions qu'un salarié à temps complet.

## **10.3 Organisation des horaires à temps partiel**

Le temps de travail des salariés à temps partiel peut être organisé sur la semaine ou sur le mois conformément aux dispositions légales.

## **11- INCIDENCES SUR LES RÉMUNÉRATIONS**

La réduction du temps de travail de 39 heures à 35 heures s'effectue sans réduction de la rémunération mensuelle brute.

## **12- COMMISSION DE SUIVI**

L'application du présent accord sera suivie par une commission paritaire, constituée à cet effet, qui se réunira au moins une fois par an pour étudier l'impact de la réduction du temps de travail sur l'emploi dans les entreprises relevant du présent accord.

## **13- DATE D'EFFET**

Le présent accord prend effet à compter du premier jour du mois suivant la parution du Journal Officiel de son arrêté d'extension.

## **14- DURÉE - RÉVISION - ADHÉSION**

### **14.1 Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Chacune des organisations signataires a la possibilité de dénoncer l'accord, avec un préavis de trois mois. L'avis de dénonciation, adressé par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des organisations signataires, devra être accompagné d'un projet de texte. Les négociations devront s'engager dans le délai de deux mois à compter de la réception de l'avis de dénonciation. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties, d'une nouvelle convention, ou à défaut d'accord, pendant une durée d'un an à compter de la fin du préavis de trois mois.

## **14.2 Révision**

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les deux mois suivant la notification de cette demande.

## **14.3 Adhésion**

Toute organisation syndicale salariale ou patronale représentative dans le champ d'application tel que défini en page 3 du présent accord peut y adhérer dans les conditions fixées par l'article L132-15 (*art L 2261-4*) du Code du Travail. L'adhésion prend effet au jour du dépôt par l'organisation concernée, à la direction départementale du travail de Paris, de la déclaration d'adhésion envoyée par pli recommandé avec accusé de réception à toutes les organisations signataires ou déjà adhérentes. L'adhésion d'une organisation représentative d'une profession connexe, mais non située dans le champ d'application susvisé ne peut intervenir que dans le cadre d'un avenant modifiant ledit champ d'application conformément à l'article L132-16 (*art L 2261-5*) du Code du Travail.

## **15- DÉPÔT - EXTENSION**

### **15.1 Dépôt**

La présente convention et ses annexes sont déposées à la direction départementale du travail de Paris par le Syndicat des Producteurs de Films d'Animation.

### **15.2 Extension**

Les parties s'engagent à demander l'extension de la présente convention et des avenants qui pourraient être conclus par la suite. Les parties mandatent le Syndicat des Producteurs de Films d'Animation pour demander l'extension.

Fait à Paris, en dix exemplaires  
Le 21 février 2002

SPFA, représenté par  
Stéphane Le Bars, délégué général

FTILAC-CFDT, représentée par  
Chantal Weiss, secrétaire fédérale

SNTR-CGT, représenté par

CFE-CGC, représentée par

SRCTA-UNSA, représenté par

Jacques Rutman, secrétaire général

# ANNEXE 1

## Liste des cadres autonomes et cadres intermédiaires de la production d'animation

Réalisateur  
Directeur artistique  
Directeur d'écriture  
Responsable du développement  
Directeur production  
Chef de studio  
Directeur technique  
Directeur exploitation  
Superviseur  
Directeur ressources humaines  
Directeur communication et/ou marketing  
Responsable des ventes internationales  
Business affaires  
Chef comptable

## Précisions :

### 1°) période d'essai

En ce qui concerne les contrats à durée indéterminées, la loi (article L 1221-19 et 22 du Code du travail) a défini les durées maximales de période d'essai suivante :

- 2 mois pour un ouvrier ou employé
- 3 mois pour un agent de maîtrise ou technicien
- 4 mois pour un cadre

Celles-ci sont renouvelables une fois si le contrat de travail l'a prévu.

Lorsque l'employeur souhaite mettre fin au contrat (CDD ou CDI) durant la période d'essai, il doit observer un délai de préavis qui est de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence
- 2 semaines après un mois
- Un mois après trois mois de présence.

Le salarié qui met fin à une période d'essai doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

### 2°) Indemnité de licenciement

La loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail a modifié le montant des indemnités de licenciement en unifiant le régime des indemnités dues pour motifs personnels et celles pour motifs économiques. La loi a aussi réduit la condition d'ancienneté pour l'obtention de ces indemnités (passage de 2 à un an). Le tableau ci-contre indique les montants applicables par années d'ancienneté et suivant les cas de figure.

Indemnités de licenciement pour motifs économiques	Pour un an d'ancienneté = 1/5 <sup>e</sup> de mois de salaire	Pour deux et plus d'ancienneté = 2,5/10 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté	A partir de 10 ans d'ancienneté, ajout de 2/10 <sup>e</sup> de mois par année d'ancienneté
Indemnité de licenciement pour motif personnel	A partir d'un an d'ancienneté = 1/5 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté		A partir de 10 ans d'ancienneté, ajout de 2/15 <sup>e</sup> de mois de salaire par année d'ancienneté

### 3°) contingent d'heures supplémentaires

La loi du 20 août 2008 a modifié le mode de fixation du contingent d'heures supplémentaires annuel et la portée de son dépassement. Ainsi, un accord d'entreprise peut dorénavant fixer le



contingent annuel, l'obligation de conclure un accord de branche devient supplétive. A défaut d'accord, le contingent est fixé par décret.

En ce qui concerne la Convention collective, la loi ne vient pas remettre en cause le dispositif négocié. Cependant, un accord d'entreprise peut prévoir un contingent supérieur à celui prévu par accord de branche. La convention collective de branche devient sur ce point subsidiaire par rapport aux règles négociées en entreprise.

Le dépassement du contingent annuel n'emporte plus les mêmes conséquences que par le passé. Ainsi, le recours à l'autorisation de l'inspecteur du travail ou au dispositif des heures choisies devient superflu. La loi apporte deux obligations alternatives. Si les heures sont réalisées à l'intérieur du contingent, le Comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est informé de la situation par l'employeur. En cas de dépassement du contingent, l'employeur doit recueillir l'avis des institutions représentatives du personnel. Les modalités de dépassement sont fixées par accord d'entreprise ou à défaut de branche. A défaut de disposition, les institutions représentatives du personnel doivent être consultées sur les modalités d'utilisation du dépassement.