Convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006

IDCC : 2642

N° Brochure : 3346

Activitées :

- Production audiovisuelle

- Préambule
- Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle
- Titre II : Liberté civique et égalité
- Titre III : Droit syndical et représentation des salariés
- Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté
- Titre V : Contrats de travail
- Titre VI : Durée du travail
- Titre VII : Congés
- Titre VIII : Maladie
- Titre IX : Prévoyance
- Titre X : Transports et défraiements
- Titre XI : Formation
- Titre XII : Hygiène et sécurité
- Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation
- ANNEXES

Préambule

La présente convention collective régit les relations entre employeurs et salariés dans la production audiovisuelle.
La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle vivant et enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en oeuvre (soit la production selon le terme consacré) d'émissions réalisées à des fins récréatives, éducatives ou d'information, ayant pour destination principale leur diffusion sur les antennes des services de communication audiovisuelle de télévision, tels que définis par la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée. Par extension, la présente convention couvre aussi la production de programmes destinés à une exploitation économique diversifiée (édition vidéo, programmes pédagogiques, diffusion sur internet, mobiles, etc.).
Au sein du domaine du spectacle, il arrive que des 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 homogènes de production des différentes formes de spectacle, ont souhaité prévoir des clauses « miroir », permettant aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique à chacune de ces formes (titre I er).
La production audiovisuelle est organisée, pour chaque programme ou émission, en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres à ce programme. Chaque programme est un prototype, et ces caractéristiques varient sensiblement d'un programme à l'autre, ce qui confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère particulièrement aléatoire.
Cette discontinuité de l'activité de production a conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. 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 (titre V).
L'activité de prototype et les contraintes liées au spectacle impliquent une grande variabilité du rythme et du temps quotidien ou hebdomadaire de travail. Les partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette variabilité, dans le respect des normes nationales et européennes, tout en prévoyant des circonstances dans lesquelles des dérogations pourront être sollicitées (titre VI).
En outre, le fait que de nombreux salariés soient amenés à travailler pour de multiples employeurs, et la multiplicité, dans la branche, d'entreprises petites ou très petites, a conduit à envisager des modalités particulières de représentation des salariés (titre III).
Enfin, la présente convention ne couvre pas l'emploi d'artistes-interprètes et musiciens.
Les premiers sont couverts par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision, commune aux 2 champs de la production audiovisuelle et de la télédiffusion.
Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle sont convenus d'ouvrir des négociations visant à établir une convention collective pour les artistes musiciens engagés pour les émissions de télévision ou les autres productions audiovisuelles.

Titre Ier : Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

Le producteur audiovisuel est la personne physique ou morale qui prend l'initiative et la responsabilité de la réalisation d'un programme composé d'images et de sons animés. La présente convention régit les relations des producteurs et de leurs salariés dans les limites précisées dans le présent titre.
La présente convention régit, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée de droit commun (CDD) et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 921.A, 921.B, 922.B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif. Toutefois, lorsque l'entreprise produit principalement des programmes d'animation, ces relations sont régies par les dispositions de la convention collective de la production de films d'animation.
En ce qui concerne les salariés engagés, par les entreprises définies au début de l'alinéa précédent, sous contrat à durée déterminée dit d'usage (CDDU), à l'exception des artistes-interprètes et des artistes musiciens, la présente convention s'applique lorsque l'objet du contrat est un programme audiovisuel destiné à une exploitation commerciale quelle qu'elle soit, que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif, ou un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale mais dont l'entreprise détient les droits d'exploitation, à l'exception des films cinématographiques de court ou de long métrage, des films publicitaires, et des programmes d'animation.
Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un film cinématographique de court ou de long métrage ou un film publicitaire (à l'exception des films d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production cinématographique, à compter de la date d'extension de celle-ci.
Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par l'entreprise, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont l'entreprise ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la prestation technique, à compter de la date d'extension de celle-ci.
Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat est un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation.
Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de l'activité de télédiffusion, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par les dispositions prévues pour l'emploi des salariés sous CDDU dans la télédiffusion, à compter de la date de leur extension.
Pour ces mêmes salariés sous CDDU, et dans ces mêmes entreprises, lorsque l'objet du contrat relève de la production phonographique, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production phonographique, à compter de la date d'extension de celle-ci.
La présente convention s'applique en revanche lorsque ces mêmes entreprises produisent des

vidéogrammes musicaux.
Les conditions d'emploi et de rémunération des artistes-interprètes sont fixées par la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Titre II : Liberté civique et égalité

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises de production audiovisuelle.
Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.
Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les 2 genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :
— directeur (rice) financier (ière) ;
— documentaliste (H/F).
Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les moeurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.
Les salariés travaillant à temps partiel, les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective ou d'accords étendus qui leur sont applicables.
Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.
Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.
Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre XIII de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la production audiovisuelle.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui mentionnent également les motifs liés aux caractéristiques génétiques et à la grossesse (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

Titre III : Droit syndical et représentation des salariés

L'annexe III à la présente convention collective fixe notamment la participation au financement, par les entreprises relevant du champ de la convention, des institutions représentatives des salariés au niveau de la branche.
Une association spécifique sera créée pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.
L'ensemble des entreprises définies au deuxième alinéa du titre Ier de la présente convention collective contribuent à la cotisation générale de financement du paritarisme.
Les entreprises définies à l'article III.2 dans lesquelles n'ont pas été organisées des élections de délégués du personnel contribuent en outre à la cotisation pour le financement des délégués de branche. Le produit de cette collecte est réparti entre les organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national, ou ayant apporté la preuve de leur représentativité dans la branche de la production audiovisuelle. Les modalités de cette répartition sont fixées par accord entre ces organisations.
Le titre XII de la présente convention organise la contribution des entreprises relative à l'hygiène et la sécurité et au fonctionnement du CCHSCT/PAV institué par ledit titre.

Titre IV : Fonctions, salaires et ancienneté

Les organisations d'employeurs organiseront chaque année la négociation sur les salaires.
En particulier, les montants fixés à l'annexe II de la présente convention collective feront l'objet d'une renégociation annuelle à effet au 1er juillet de chaque année. Les organisations d'employeurs devront proposer aux organisations de salariés, avant le 10 juin de chaque année, les salaires minimaux applicables à partir du 1er juillet suivant.
A l'issue des 2 premières années d'application de la présente convention collective, les partenaires sociaux feront, dans le cadre des travaux de la commission de suivi instituée au titre XIII de la présente convention collective, le point sur le niveau et l'évolution des salaires des salariés sous contrat à durée indéterminée dans la production audiovisuelle.

Titre V : Contrats de travail

Les parties signataires s'engagent à poursuivre leur réflexion pour contribuer à la pérennisation de l'emploi dans la branche de la production audiovisuelle. Dans ce contexte, elles examineront notamment la possibilité de mettre en place dans la branche des groupements d'entreprises qui, pour certains emplois et dans certaines conditions, permettraient d'augmenter le volume d'emploi sous forme de contrats à durée indéterminée.

Titre VI : Durée du travail

Compte tenu des spécificités de la production audiovisuelle, les partenaires sociaux conviennent, au regard des dispositions de l'article L. 213-1-1 du code du travail, que sera reconnue comme travail de nuit toute activité entre 24 heures et 7 heures du matin. Les employeurs veilleront à restreindre le travail de nuit aux seules nécessités artistiques, éditoriales, ou de programmation de la production.
Dans le cas de la production de fiction et de documentaire, la période de travail de nuit est cependant fixée à :
— 20 heures à 6 heures en hiver (du 21 décembre au 20 mars) ;
— 22 heures à 7 heures le reste de l'année.
Les heures de travail de nuit seront alors majorées à hauteur de 25 %, sauf pour les salariés des niveaux III B à V des filières C et H de la catégorie B, pour lesquels elles sont majorées de 50 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heures supplémentaires.

Article étendu sous réserve que le salarié réalisant des heures de nuit n'ait pas la qualité de travailleur de nuit au sens des dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er)

Titre VII : Congés

VII.5.1. Généralités

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé post-natal et le congé pour adoption sont celles prévues aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

VII.5.2. Femmes enceintes et congés de maternité

Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 1 an dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, à compter du 3e mois de leur grossesse, jusqu'à leur départ effectif en congé maternité, d'une réduction de leur temps de travail effectif de 30 minutes par jour, sans réduction de leur rémunération, cette réduction du temps de travail étant cumulable sur la semaine.
Cet aménagement du temps de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, la forme de temps de pause ou d'aménagement quotidien des horaires de travail.
Les salariées justifiant d'une ancienneté continue de plus de 3 ans dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient, pendant les 8 premières semaines de leur congé maternité, d'une indemnité complémentaire versée par l'entreprise, calculée de telle sorte que le cumul de la prestation de la sécurité sociale, de la prévoyance complémentaire éventuelle et du complément versé par l'entreprise atteigne 100 % de la rémunération brute mensuelle fixe que la salariée aurait perçue si elle avait travaillé, hors toute part variable et primes, et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.
Conformément aux dispositions de l'article L. 122-26-3 du code du travail, les dispositions des 2 alinéas précédents sont applicables aux salariés en congé d'adoption, la date présumée de l'accouchement étant remplacée par la date prévue de l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Titre VIII : Maladie

Les dispositions du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la commission mixte paritaire interbranches créée à cet effet par les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré. Dans l'hypothèse où une assurance complémentaire santé serait mise en oeuvre sous la forme d'un accord conventionnel étendu pour les salariés sous CDDU, les parties s'engagent à ouvrir des négociations pour apporter aux salariés de droit commun une protection comparable.

Titre IX : Prévoyance

Il est institué un régime de prévoyance décès et invalidité-incapacité mutualisé au profit des salariés non cadres de droit commun.

IX.2.1. Cotisations : assiette, taux et répartition

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche 1 porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.
Les cotisations finançant les garanties instituées sont assises sur les rémunérations limitées à la tranche 1.
Les salariés non cadres et les entreprises acquittent une cotisation égale à 1 % de la rémunération comprise dans la tranche 1, dont 0,50 % au titre de la garantie décès et 0,50 % au titre de la garantie incapacité/invalidité.
Les cotisations sont réparties à hauteur de 50 % pour l'employeur et 50 % pour le salarié.

IX.2.2. Prestations

Le salaire de référence servant d'assiette au calcul des prestations est limité à la tranche 1.
IX.2.2.1. Décès :
IX.2.2.1.1. Capital de base :
En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire choisit entre l'option 1 ou l'option 2. Le capital de base est exprimé en pourcentage du salaire annuel perçu par le salarié.

CAPITAL DE BASE	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, veuf, divorcé	350 %	250 %
Assuré marié, pacsé ou concubinage	430 %	250 %
Majoration par enfant à charge	80 %	Néant
Rente éducation		
— enfant jusqu'à 10 ans inclus	Néant	10 %
— enfant de 11 à 17 ans inclus (25 ans si études)		15 %

Le choix de l'option est laissé au bénéficiaire, dans les 2 mois qui suivent la survenance du sinistre ; à défaut de choix exprimé dans ce délai ou, en présence de plusieurs bénéficiaires et à défaut d'accord entre eux, les prestations sont versées en application de l'option 1.
IX.2.2.1.2. Décès accidentel :
En cas de décès par accident, il est prévu un capital supplémentaire égal au capital de base.
IX.2.2.1.3. Décès du conjoint survivant :
En cas de décès du conjoint survivant, il est versé aux enfants à charge, un capital égal au capital de base.
IX.2.2.2. Invalidité absolue et définitive :
En cas de mise en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal à :

Assuré célibataire, veuf ou divorcé 350 %
Assuré marié, pacsé ou en concubinage 430 %
Majoration par enfant à charge 80 %
Le versement de ce capital met fin à la garantie décès.
IX.2.2.3. Incapacité temporaire de travail (1) :
Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident de la vie courante ou professionnels, indemnisé par la sécurité sociale, bénéficie d'un maintien de salaire égal à 80 % de sa rémunération brute, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.
Cette garantie intervient en relais des obligations de maintien de salaire éventuellement prévues par la présente convention collective. Dans les cas où le maintien de salaire n'est pas assuré, elle intervient à compter du 31e jour d'arrêt continu ou du 4e jour en cas d'hospitalisation supérieure à 3 jours.
La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1095e jour d'arrêt de travail.
IX.2.2.4. Invalidité totale ou partielle :
Le salarié reconnu en situation d'invalidité 1er, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément à l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :
1re catégorie 48 % T 1
2e catégorie 80 % T 1
3e catégorie 80 % T 1
Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.
La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

IX.2.3. Mutualisation du risque

IX.2.3.1. Désignation de l'organisme assureur :
Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la gestion du régime à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.
La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, tous les 5 ans conformément à l'article L. 912-1 précité.
Il est toutefois expressément prévu que si les parties devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1er janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.
IX.2.3.2. Adhésion des entreprises (2) :
L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné et l'affiliation des salariés ont un caractère obligatoire.
Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement leur adhésion auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Les entreprises deviennent membres adhérents de l'organisme assureur et les salariés et ayants droit deviennent membres participants.
Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés non cadres de droit commun sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle.
Les entreprises assurant à leurs salariés une couverture comparable à la date de l'extension pourront la conserver. Elles devront rejoindre l'organisme désigné lors de leur changement d'organisme assureur.

IX.2.4. Changement d'organisme assureur (3)

Les parties rappellent que les organismes assureurs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n 89-1009 du 31 décembre 1989, assurer le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Elles rappellent que ce texte impose à l'organisme assureur de maintenir la garantie d'invalidité survenant postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une pathologie ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.
Par ailleurs, conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la revalorisation des rentes d'incapacité ou d'invalidité en cours de service à la date de changement d'organisme assureur devra être organisée.

IX.2.5. Information

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, l'organisme désigné remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.
Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

IX.2.6. Commission de suivi, d'interprétation et de conciliation

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation instituée par l'article 13.7 de la convention collective est chargée du suivi du régime. Elle étudie son évolution au regard notamment du rapport annuel transmis par Audiens Prévoyance et peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.
Cette commission, représentée par son président, conclut pour le compte de la branche le contrat d'assurance auprès d'Audiens Prévoyance, ainsi que tous les avenants susceptibles d'être proposés par cet organisme assureur.
Elle sera par ailleurs destinataire des éventuelles difficultés rencontrées par Audiens Prévoyance dans la mise en oeuvre du régime.

(1) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle et, d'autre part, que le

financement induit soit mis en totalité à la charge de l'employeur (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).
(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 1, du code de la sécurité sociale, qui posent le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).
(3) Article étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale prévoyant les modalités de l'organisation de la revalorisation des rentes en cours ; d'autre part, des dispositions de l'article 7.1 de la loi n° 89-1010 du 31 décembre 1989 relative à la prévention et au règlement des difficultés liées au surendettement des particuliers et des familles, qui prévoient l'obligation du maintien de la garantie décès en cas de changement d'organisme assureur (arrêté du 24 juillet 2007, art. 1er).

Titre X : Transports et défraiements

L'employeur organise et prend directement en charge l'hébergement et la restauration de ses salariés en déplacement.
Lorsque son repas et/ou son hébergement n'est pas organisé et directement pris en charge par l'employeur, le salarié se verra rembourser les frais qu'il a réellement engagés et qu'il justifie par une facture acquittée, dans les limites fixées préalablement par son employeur en fonction du cas d'espèce.
Si le salarié ne produit pas de facture, une allocation forfaitaire lui sera attribuée dans les limites et les conditions prévues par l'URSSAF.
Sous réserve du maintien d'usages plus favorables en vigueur, les salariés qui ne sont pas en déplacement bénéficient de titres restaurant ou d'un avantage équivalent.

Titre XI : Formation

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ, et notamment :
— le protocole d'accord du 7 juillet 2004 relatif à la CPNEF-AV ;
— le protocole d'accord du 4 février 2005 relatif au financement du paritarisme de la CPNEF-AV ;
— le protocole d'accord du 15 septembre 2005 relatif à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans l'audiovisuel.
Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche de l'audiovisuel (telle que définie par l'accord instituant la CPNEF-AV) sont applicables au champ de la présente convention collective, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celle-ci.

Titre XII : Hygiène et sécurité

Les entreprises relevant de la présente convention collective, à l'exception de celles qui ont mis en place un CCHSCT, participent au financement du CCHSCT-PAV dans les conditions précisées à l'annexe IV de la présente convention collective.

Titre XIII : Durée, révision, Commission de suivi et d'interprétation

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

XIII.7.1. Composition et fonctionnement

La commission de suivi, d'interprétation et de conciliation est composée de 1 représentant de chacune des organisations de salariés représentatives de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la production audiovisuelle, d'une part, et d'un nombre égal de représentants des organisations d'employeurs, d'autre part. Elle est présidée par un représentant des employeurs.
Elle se réunit au moins 2 fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation signataire ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission.
Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

XIII.7.2. Missions

XIII.7.2.1. Interprétation :
En matière d'interprétation, la commission peut être saisie, avant toute action contentieuse, de tout litige entre un employeur et un salarié relatif à l'application de la présente convention collective dans une entreprise de la branche de la production audiovisuelle.
Par ailleurs, toute organisation signataire pourra saisir la commission relativement à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective.
XIII.7.2.2. Mise en oeuvre :
La commission procédera, à l'issue d'une période de 2 années d'application de la présente convention collective, à l'examen des dispositions nouvelles qu'elle instaure dans la branche de la production audiovisuelle. Elle pourra notamment examiner la nécessité d'établir, pour certaines fonctions, de nouvelles précisions sur les conditions de leur utilisation.
XIII.7.2.3. Conciliation :
En matière de conciliation, la commission peut agir en amiable conciliateur si les 2 parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission. La conciliation se déroule selon les règles de l'association de médiation et d'arbitrage des professionnels de l'audiovisuel.
La médiation est conduite par 2 médiateurs (1 salarié et 1 employeur) membres de la commission. Les médiateurs ne tranchent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.
En cas d'échec de la médiation, les parties retrouvent la liberté du choix du moyen pour régler le

différend.
XIII.7.2.4. Suivi :
En matière de suivi, la commission peut être saisie par l'une des parties signataires pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la présente convention ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine. La commission ne se substitue pas aux partenaires sociaux de la branche, auxquels elle se limite à transmettre d'éventuelles recommandations.
XIII.7.2.5. Surveillance de la négociation collective d'entreprise :
En matière de négociation collective, la commission constitue l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche de la production audiovisuelle. Elle valide les accords conclus par les représentants du personnel dans les conditions de l'article III.5 de la présente convention collective.
Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus dans le champ de la présente convention seront transmis à la commission de suivi, d'interprétation et de conciliation.

ANNEXES

ANNEXE V

Dépenses prises en compte

pour la caractérisation de la fiction lourde

Les dépenses prises en compte pour caractériser la fiction lourde sont celles qui sont retenues par l'administration fiscale au titre des dépenses éligibles au crédit d'impôt audiovisuel (décret n° 2006-317 du 20 mars 2006). Elles sont listées ci-après.

a) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux auteurs énumérés à l'article L. 113-7 du code de la propriété intellectuelle : les avances à valoir sur les recettes d'exploitation versées par l'entreprise de production aux auteurs en contrepartie de la commande et de l'acquisition des droits nécessaires à la réalisation de l'oeuvre, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

b) Au titre des rémunérations et charges sociales afférentes aux artistes-interprètes visés à l'article L. 212-4 du code de la propriété intellectuelle : la part de la rémunération versée par l'entreprise de production aux artistes-interprètes correspondant aux rémunérations minimales prévues par les conventions collectives et accords collectifs de la production cinématographique ou audiovisuelle, ainsi que les charges sociales afférentes dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires ;

c) Au titre des salaires et charges sociales afférents aux personnels de la réalisation et de la production : les rémunérations et leurs accessoires versés par l'entreprise de production aux techniciens et ouvriers de la production, ainsi que les charges sociales dans la mesure où elles correspondent à des cotisations sociales obligatoires. Lorsque les techniciens et ouvriers de la production sont employés par l'entreprise de production à titre permanent, seuls sont pris en compte les salaires et charges sociales correspondant à la période durant laquelle ces personnels ont été effectivement employés à la réalisation de l'oeuvre éligible au crédit d'impôt ;

d) Au titre des dépenses liées au recours aux industries et autres prestataires de la création cinématographique et audiovisuelle :

1. Les dépenses liées à l'utilisation de studios de prises de vues, y compris la construction de décors, d'effets spéciaux de tournage, de costumes et de coiffures et maquillage, à savoir : les dépenses de location des plateaux de tournage et annexes, de location de lieux loués spécifiquement pour le tournage à l'exclusion des lieux d'habitation, de construction de décors sur les lieux de tournage, d'éclairage, de préparation et de réalisation des effets spéciaux de tournage, y compris les cascades, de location et de fabrication des costumes, coiffures et de maquillage ;

2. Les dépenses de matériels techniques de tournage, à savoir : les dépenses de matériels de prises de vues, de machinerie, d'éclairage et de prise de son ;

3. Les dépenses de postproduction, y compris les effets spéciaux, à savoir : les dépenses de laboratoire image, de montage des images, d'enregistrement des voix, de bruitage et création sonore, de mixage, de montage du son, d'effets spéciaux numériques et de génériques et bandes-annonces ;

4. Les dépenses de pellicules et autres supports d'images et les dépenses de laboratoire, à savoir : les dépenses de pellicules négatives image, de pellicules magnétiques son et plus généralement de tous supports analogiques ou numériques d'images et de son, de laboratoires de tournage, de laboratoires de finition, de laboratoire vidéo et de sous-titrage.