

# Convention collective nationale de la production de films d'animation du 6 juillet 2004

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [PREAMBULE](#)
- [Titre Ier : Dispositions générales](#)
- [Titre II : Dialogue social](#)
- [Titre III : Dispositions relatives à l'embauche et au contrat de travail](#)
- [Titre IV : Durée, aménagement et réduction du temps de travail](#)
- [Titre V : Congés](#)
- [Titre VI : Grille de classification et fonctions](#)
- [Titre VII : Rémunérations](#)
- [Titre VIII : Protection sociale](#)
- [Titre IX : Travail à domicile](#)
- [Titre X : Formation](#)
- [Titre XI : Dispositions diverses](#)

## [PREAMBULE](#)

### **PREAMBULE**

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.

### **Titre Ier : Dispositions générales**

#### **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.

## **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.

## **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 du code du travail.

## **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.

## **Entrée en vigueur.**

La présente convention, ses annexes et avenants seront déposés conformément à l'article L. 132-10 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.

## **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 1er, 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 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 1 fois par an, au-delà de la mise en place de la convention collective.

## **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.

## **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 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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

# **Commission d'interprétation et de conciliation.**

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

### 9.1. Compétences

Ses compétences sont les suivantes :

- formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants compris ;
- résoudre les écarts d'application constatés ;

# **Calendrier des négociations.**

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins 1 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 du code du travail.

# **Activités de représentation et de négociation.**

Conformément à l'article L. 132-17 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 6 jours d'absence par an.

# **Financement du paritarisme.**

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

## **Non-discrimination.**

## **Egalité professionnelle.**

## **Droit au travail des personnes handicapées.**

### 15.1. Obligation d'emploi

Conformément à l'article L. 323-1 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

## **Recrutement.**

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.

## **Rédaction du contrat de travail.**

L'embauche d'un salarié fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont un est remis au

salarié dans les 24 heures suivant son embauche. Le contrat de travail est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## **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. 122-1-1 (3°) du code du travail, a depuis longtemps été l'instrument des relations contractuelles pour les emplois en lien direct avec la conception, la préproduction et la fabrication de programmes d'animation. Cet usage professionnel, ancien et bien établi, demeure la pratique professionnelle.

## **Période d'essai.**

### 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.

## **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 ;

# **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.

# **Médecine du travail.**

## **22.1. Visite médicale d'embauche (1)**

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.

# **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 (1).

# **Titre V : Congés**

## **Durée du congé.**

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période

ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables).

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

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;

- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;

## **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 pro rata temporis sur la base de 25 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.

## **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 1er mai au 31 octobre.

Pour que le fractionnement du congé pour la 4e semaine soit possible, il faut :

- l'accord de l'employeur et du salarié ;

- qu'une fraction du congé soit au moins de 12 jours ouvrables continus, compris entre 2 jours de repos hebdomadaire et attribués pendant la période légale des congés.

## **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 3 mois avant leur départ (1).

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.

## **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 de 1 an ;

## **Congés pour événements familiaux.**

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

## **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.

## **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 octobre 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 (1).

L'employeur est tenu de délivrer un bulletin dit de congés spectacles lors de la remise du bulletin de paie.

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

### **Filières, grille de classification et fonctions.**

<b>FONCTION (EN ITALIQUE LA VERSION FÉMINISÉE)</b>	<b>CATÉGORIE</b>	<b>DÉFINITION DE FONCTION</b>
Directeur de production	I	Encadre, planifie, budgétise et recrute pour les opérations de préparation, de production et de post-production du projet dont il a la charge.
Directrice de production		
Directeur technique de production		

### **Diplômes professionnels**

#### 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 : 1er assistant réalisateur (catégorie III A).

## **Titre VII : Rémunérations**

### **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.

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

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

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.

### **Dispositions particulières relatives aux salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage en charge du montage.**

Les partenaires sociaux ont jugé utile de rajouter à la liste des salariés sous contrat à durée déterminée dit d'usage, les deux fonctions suivantes relatives au montage, étape intervenant en fin de processus de fabrication des oeuvres :

- monteur d'animation ;

- chef monteur d'animation.

Les partenaires sociaux se sont mis d'accord sur les définitions et les minima salariaux suivants :

## **Titre VIII : Protection sociale**

### **Retraite complémentaire.**

34.1. Dispositions générales

### **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

## **Titre IX : Travail à domicile**

### **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 du code du travail.

Le salarié doit notamment remplir 4 conditions :

- exécution de travaux à domicile pour une ou plusieurs sociétés de production ;

### **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 ;

## **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.

## **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 :

## **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.

### **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 octobre 1972 et du 24 juin 1980, et en tant qu'organisme paritaire collecteur par arrêtés ministériels du 22 mars 1995.

### **CPNE/AV.**

Le SPFA est signataire de l'accord interbranches du 15 décembre 2003 constitutif de la commission paritaire nationale emploi-formation professionnel dans l'audiovisuel.

## **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 à Paris, le 6 juillet 2004.