

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLE

ACCORD REALISATEURS

Les partenaires sociaux de la production audiovisuelle ont souhaité négocier des dispositions spécifiques relatives aux conditions d'emploi et de rémunération des réalisateurs audiovisuels dans le cadre d'un groupe de travail dédié.

Le haut niveau de connaissances et/ou d'expérience professionnelle et le niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité des réalisateurs a justifié que la fonction de réalisateur soit positionnée dans la classification des emplois de l'article IV.1 de la convention collective en catégorie B, filière G, Hors niveau, statut cadre.

En raison de la spécificité de leurs activités, les partenaires sociaux ont convenu de négocier des dispositions communes à l'ensemble des réalisateurs ainsi que des annexes spécifiques aux réalisateurs de chaque genre de programme audiovisuel :

- Réalisateur de fictions audiovisuelles ;
- Réalisateur de documentaires audiovisuels de toute forme ;
- Réalisateur de captations audiovisuelles de spectacles vivants ;
- Réalisateur de programmes de flux (divertissements, magazines de plateau, jeux).

Le présent accord a pour objet d'établir les dispositions communes à l'ensemble des réalisateurs ainsi que l'annexe spécifique aux réalisateurs de fictions audiovisuelles (Annexe A).

Les négociations conventionnelles se poursuivront sur les annexes spécifiques aux réalisateurs de documentaires audiovisuels de toute forme, de captations audiovisuelles de spectacles vivants et de programmes de flux (divertissements, magazines de plateau, jeux), qui sont expressément exclus du champ d'application de l'Annexe A au présent accord.

Préambule

Il est rappelé que le réalisateur est :

- D'une part, (co)auteur de l'œuvre audiovisuelle au sens du point 6 de l'article L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle,
- D'autre part, artiste du spectacle bénéficiant d'une présomption de contrat de travail, conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du Code du travail.

Ainsi, la rémunération du réalisateur se compose :

- D'une part, de droits d'auteurs au titre de son apport créatif reconnu par son statut de (co)auteur de l'œuvre audiovisuelle au sens de l'article L. 113-7 du Code de la propriété intellectuelle,
- D'autre part, de salaires dus au titre de l'exécution matérielle de sa conception artistique, en application d'un contrat de travail conclu au titre des articles L.7121-2 et suivants du Code du travail .

Du fait de la nature même de l'exercice du métier de réalisateur, ces deux dimensions ne peuvent être strictement distinguées, sauf lorsque le réalisateur est engagé uniquement comme salarié en qualité d'artiste du spectacle au sens du Code du travail.

L'exercice des deux dimensions de cette activité suppose une grande autonomie dans l'organisation de son travail.

Ainsi, la place qu'occupe le réalisateur dans le processus de création d'une œuvre audiovisuelle au sens du point 6 de l'article L. 112-2 du Code de la propriété intellectuelle, son rôle de direction des équipes techniques et artistiques, son assimilation par le Code du travail à un artiste du spectacle, ne sauraient l'assimiler à tout autre collaborateur salarié de la société de production et justifient certaines adaptations des dispositions de la convention collective de la production audiovisuelle.

Le présent accord a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur dont les modalités peuvent être complétées par accord interprofessionnel tel que prévu aux articles L. 132-25-1 et L. 132-25-2 du Code de la propriété intellectuelle.

Article 1 – Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux réalisateurs engagés par les sociétés relevant du champ d'application défini au Titre I de la convention collective nationale de la production audiovisuelle.

Les partenaires sociaux conviennent que les dispositions dudit avenant sont pleinement justifiées et applicables à toutes les entreprises relevant de la branche de la production audiovisuelle.

A ce titre, il est précisé que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, l'objet du présent avenant ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Définition de fonction

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci. L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation avec son employeur lors de la préparation, dans le respect des accords collectifs et de la réglementation en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

Article 3 - Structure du contrat de travail

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail.

Lorsque le réalisateur est engagé en contrat à durée indéterminée (CDI), les dispositions de l'article V.1. de la convention collective de la production audiovisuelle s'appliquent.

Les réalisateurs sont le plus couramment engagés par contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

Le CDDU doit être impérativement conclu et signé par les parties avant le début de son exécution et au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche. Les conditions de ce contrat sont celles prévues par le présent accord, partie intégrante de la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

A défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le CDDU doit obligatoirement mentionner :

- Le ou les titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du ou des programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du ou des épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
- La ou les durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
- Le genre ;
- Toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
- La première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
- Le cas échéant, l'annexe au présent accord applicable au contrat du réalisateur.

ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Conformément à l'article L. 1242-7 4° du Code du travail, le CDDU du réalisateur peut être conclu à terme précis ou à terme imprécis.

Lorsqu'il est conclu à terme précis, le CDDU prévoit les dates de début et de fin de l'engagement. Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dans les mêmes conditions que le contrat de travail initial.

Lorsqu'il est conclu à terme imprécis et que le CDDU prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionne la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant à ce contrat ne peut se faire que dans les mêmes conditions que le contrat de travail initial.

Les parties déterminent d'un commun accord dans le CDDU le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. A défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

La nécessité d'effectuer tout travail le dimanche, de nuit, ou pendant un jour férié, notamment pour des contraintes de tournage ou des nécessités artistiques, devra être déterminé en amont avec la production et fera l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Article 4 - Interprétation et conciliation

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut être saisie d'une interprétation ou d'une conciliation portant sur les dispositions du présent accord et de ses annexes.

En tout état de cause, les parties se réuniront deux ans après la signature du présent accord pour en effectuer un bilan.

En fonction de la nature de l'interprétation ou de la conciliation dont ils sont saisis ainsi que dans le cadre du bilan du présent accord, les membres de la CPPNI auront la faculté d'inviter un représentant des signataires d'un des accords interprofessionnels cités dans les annexes afin d'éclairer leurs travaux.

Article 5 – Durée, révision et dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Article 6 – Extension et entrée en vigueur

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au journal officiel, et au plus tard le 1^{er} novembre 2023 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles d'employeurs qui en sont signataires.

Fait à Paris, le
En 11 exemplaires,

Pour les organisations professionnelles d'employeurs,

Union Syndicale de la Production Audiovisuelle (USPA),

Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI),

Syndicat des Producteurs et Créateurs de Programmes Audiovisuels (SPECT),

Syndicat des Agences de Presse Audiovisuelles (SATEV)

Pour les organisations syndicales de salariés,

Syndicat des Professionnels des Industries de l'Audiovisuel et du Cinéma - Confédération Générale du Travail (SPIAC-CGT),

Syndicat Français des Réaliateurs - Confédération Générale du Travail (SFR-CGT),

Fédération Conseil, Communication, Culture - Confédération Française Démocratique du Travail (F3C CFTD),

Syndicat National de l'Audiovisuel et des Journalistes - Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (SNAJ-CFTC),

Syndicat National des Techniciens et Travailleurs de la Production Cinématographique et de Télévision (SNTPCT),

ANNEXE A – REALISATEURS DE FICTIONS AUDIOVISUELLES

Article A.1 : Champ d'application

La présente annexe A a pour champ d'application les réalisateurs de fictions audiovisuelles relevant de la convention collective de la production audiovisuelle.

Pour l'engagement de ces réalisateurs, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi, dont l'objet est la réalisation d'une œuvre ou d'une série d'œuvres de fictions audiovisuelles.

Article A.2 : Structure de la rémunération du réalisateur

Comme il est rappelé en préambule de l'accord auquel la présente est annexée, la rémunération totale perçue par le réalisateur d'une œuvre audiovisuelle comporte une part en droits d'auteurs rémunérant la cession des droits d'exploitation de l'œuvre (versée sous forme de primes d'inédit et/ou de minima garantis pour la rémunération versée forfaitairement en amont) et une part en salaire rémunérant l'exécution matérielle de la conception artistique de l'œuvre.

L'accord interprofessionnel entre réalisateurs et producteurs de fictions audiovisuelles du ... définit des enveloppes minimales de réalisation (EMR) par format couvrant l'ensemble des rémunérations brutes versées au titre de la réalisation de certaines œuvres dont le champ d'application est strictement défini à l'article 1 dudit accord interprofessionnel.

Cet accord interprofessionnel n'a pas pour objet et ne peut avoir pour effet de déroger aux dispositions de la présente annexe.

Les parties soulignent qu'il existe un lien économique entre l'accord interprofessionnel précité et la présente annexe. Aussi, la modification substantielle des conditions de l'un ou de l'autre, ou encore la dénonciation de l'un ou de l'autre, entraînerait dans les trois mois la réunion de toutes les parties signataires des deux accords, en vue d'étudier les corrections à apporter, le cas échéant, à l'un ou l'autre des accords dans le but de maintenir des garanties globales équivalentes aux réalisatrices et aux réalisateurs de fiction.

Article A.3 : Fixation du salaire brut minimum garanti du réalisateur

En sa qualité d'artiste du spectacle, chaque jour de travail du réalisateur pourra être rémunéré sous forme de cachet.

Les salaires bruts minima garantis sont fixés :

- par jour (défini comme « salaire minimum journalier »), dès lors que l'engagement porte sur une période inférieure à cinq jours dans la même semaine calendaire ;
- par semaine (défini comme « salaire minimum hebdomadaire »), dès lors que l'engagement porte sur une période au moins égale à cinq jours dans la même semaine calendaire ;
- par mois (défini comme « salaire minimum mensuel »), dès lors que l'engagement a une durée égale ou supérieure à 13 semaines de travail effectif réparties sur quatre mois consécutifs.

Les montants des salaires minima mensuels ont essentiellement vocation à s'appliquer aux fictions web/numériques.

Dans le cas d'un engagement ponctuel, distinct du CDDU initial conclu pour la réalisation de l'œuvre, pour les périodes de préparation et de postproduction exclusivement et pour un engagement ne dépassant pas une demi-journée de travail (soit 4,5 heures), l'employeur pourra rémunérer le réalisateur à raison de la moitié du salaire minimum journalier.

Article A.4 : Montant du salaire brut minimum garanti du réalisateur

Les partenaires sociaux ont souhaité tenir compte de l'accroissement de précarité résultant de la courte durée des contrats de travail dans la définition des salaires minima conventionnels. Ainsi, par dérogation aux modalités de calcul de la rémunération figurant à l'article IV.2.1, le taux horaire des réalisateurs est majoré selon que le contrat est conclu au mois, à la semaine ou à la journée. Plus le contrat de travail est court, plus le taux horaire augmente.

Par dérogation à l'alinéa 2 de l'article VI.6.2.1 de la convention collective, la présente Annexe A autorise le recours aux conventions d'heures supplémentaires pour les CDDU sans condition de durée minimale.

Ainsi, le montant du salaire brut minimum garanti du réalisateur d'une œuvre de fiction audiovisuelle engagé en CDDU est déterminé selon le barème suivant, lequel inclut l'ensemble des majorations dues au titre des heures supplémentaires :

- Salaire minimum mensuel (pour 45 heures de travail par semaine) : 5250,04 €
- Salaire minimum hebdomadaire (pour 45 heures de travail hebdomadaire) : 1500,96 €
- Salaire minimum journalier (pour 9 heures de travail journalier) : 300,07 €

En cas de dépassement des durées de travail journalière ou hebdomadaire mentionnées ci-dessus, selon la durée du contrat, des majorations seront appliquées.

Tout travail effectué au-delà de ces durées de travail devra être évoqué et déterminé en amont avec la production et faire l'objet d'un accord préalable de l'employeur.

Article A.5 : Durée du travail du réalisateur

Article A.5.1 : Cadre autonome

Il est rappelé que le réalisateur de fiction audiovisuelle est un cadre dont la durée du travail ne peut être prédéterminée et qui dispose d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, compte tenu de la nature de sa mission, de sa qualité de dirigeant des équipes techniques et artistiques, de l'organisation du travail spécifique à chaque production, de son autonomie dans l'organisation de son emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées.

Outre les dispositions permettant la conclusion d'une convention d'heures supplémentaires prévues à l'article A.4, les signataires rappellent que les employeurs ont également la possibilité d'organiser le temps de travail du réalisateur selon deux modalités alternatives :

- La convention de forfait en jours dont les principes figurent à l'article VI.7.2 de la convention collective ;
- La convention de forfait en heures dont les principes figurent à l'article VI.7.1 de la convention collective.

Article A.5.2 : Convention de forfait en jours

Par dérogation aux articles VI.7.2.1 et VI.7.2.3 de la convention collective, la présente Annexe A, autorise :

- le recours aux conventions individuelles de forfait en jours pour les CDDU ayant une durée minimum d'un mois ;
- le recours aux conventions individuelles de forfait en jours sans majoration des salaires minima garantis fixés par l'article A.4 de la présente Annexe A, lesquels tiennent compte des responsabilités et des sujétions confiées au réalisateur dans le cadre de sa fonction.

Article A.5.3 : Convention de forfait en heures

Par dérogation à l'article VI.7.1.1 de la convention collective, la présente Annexe A autorise le recours aux conventions de forfait en heures pour les CDDU ayant une durée minimum d'un mois.