

Au cours des réunions entre monteuses son, des revendications ont été émises. Après examens des textes et concertations avec les syndicats, force est de constater qu'un certain nombre est déjà acté dans les textes officiels et n'est pas systématiquement appliqué par méconnaissance des intéressés. L'objet de ce petit guide est de vous les rappeler. À vous de revendiquer vos droits et de les faire appliquer.

## contrats de travail

Convention collective  
titre II,  
chapitre V,  
article 16.  
contrat de travail

Tout engagement fera l'objet d'un contrat de travail à durée déterminée d'usage écrit et signé par les deux parties.

Les contrats seront établis en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié **au plus tard au jour de sa prise d'effet.**

Les contrats seront conclus pour l'une des durées suivantes :

- pour la durée déterminée prévisionnelle de l'emploi ; correspondant à la réalisation du film
- pour une durée déterminée de date à date
- à la journée, pour toute durée inférieure à 5 jours consécutifs dans la même semaine civile.

Dans ce dernier cas, la journée est indivisible et payable pour **7 heures au minimum.**

Convention collective  
titre II,  
chapitre V,  
article 19.  
durée prévisionnelle du contrat et  
prorogation

[...] Au-delà de la durée prévisionnelle du contrat, en cas de dépassement, tout membre du personnel technique est tenu de **rester à la disposition** du producteur pour une période calculée de la façon suivante :

- 6 jours de dépassement seront accordés pour les contrats d'une durée de six semaines,
- 12 jours de dépassement pour des contrats de sept à douze semaines,
- pour les contrats d'une durée inférieure à 6 semaines ou supérieurs à 12 semaines, il sera accordé un jour de dépassement par semaine.

Convention collective  
titre II,  
chapitre V,  
article 20.  
exécution du contrat

Il ne pourra y avoir **aucune interruption dans l'exécution d'un contrat**, quelle que soit la durée ou le motif d'une suspension quelconque du travail (préparatifs, durée du voyage, mauvais temps, décors non prêts à la date prévue ou tout autre incident).

Toutefois, au cas où, pour des raisons techniques ou artistiques, un film serait réalisé en plusieurs périodes de tournage, chacune de ces périodes fera l'objet d'un contrat distinct.

## salaires

**Au 18 décembre 2015**, les salaires minima bruts garantis sont, pour une semaine de 39h :

chef monteur son cinéma :	annexe I : 1446,88€	annexe III : 959,06€
1er assistant monteur cinéma :	annexe I : 985,92€	annexe III : 820,78€

Convention collective,  
titre II,  
chapitre III,  
article 11.  
paiement des salaires

Les salaires sont établis sur la base de chaque semaine civile. Le paiement du salaire correspondant à la période hebdomadaire doit être effectué **dans les deux premiers jours de la semaine qui suit.**

Convention collective,  
titre II,  
chapitre III,  
article 10.  
réévaluation des salaires

Les salaires minima des techniciens de la productions cinématographique seront **réévalués** au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année.

Lors des négociations, afin de fixer le montant éventuel de ces réévaluations, il sera tenu compte du pourcentage d'augmentation du coût de la vie mesurée par l'INSEE [...].

Les diverses indemnités (repas, casse-croûte et transport) seront réévaluées aux mêmes dates et du même pourcentage que les salaires minima garantis.

N.B. : Depuis juillet 2011, il n'y a eu qu'une seule réévaluation, en décembre 2015, de 1,20%, contrairement aux 3,38% prévus par la loi, les syndicats de producteurs s'y opposant..

## heures supplémentaires

Convention collective  
titre I,  
chapitre VI,  
article 21.  
heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies **à la demande de l'employeur** au-delà de la durée légale du travail.

Sous réserve de dispositions spécifiques prévues le cas échéant aux Titres II à IV, chaque heure supplémentaire est majorée à minima comme suit :

- de la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> heure : 25%
- de la 44<sup>ème</sup> à la 48<sup>ème</sup> heure : 50%
- au-delà de la 48<sup>ème</sup> heures : 75%

et titre II,  
chapitre VI,  
article 37

## ..... indemnités repas

Convention collective  
titre II,  
chapitre VIII,  
article 46.  
frais de restauration

[...] A défaut de l'organisation du repas par la production, il sera versé au technicien une indemnité de repas dont le montant est fixé dans l'annexe du barème des salaires.

**Annexes I et III : 17,16€**, au 18 décembre 2015.

N.B. : Dans la convention collective, ce paragraphe est précédé d'un autre, qui parle des « périodes de tournage et de construction de décors ». Ceci induit souvent des divergences d'interprétation. Mais le principe d'égalité de traitement entre salariés voudrait que ces indemnités nous soient également dues en post-production.

## ..... indemnités de transports

site de l'Urssaf

La participation de l'employeur aux frais de transport public est **obligatoire**.

L'employeur doit prendre en charge 50 % du prix des titres d'**abonnements** souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de services de **transports publics** tels que métro, bus, tramway ou train. Sont également concernés les services publics de **location de vélo**.

Convention Collective  
titre II,  
chapitre VI,  
article 33.  
lieux habituels de travail

En Région parisienne, les studios agréés, les bureaux de l'entreprise de production, les salles de montage, les auditoriums, les laboratoires, sont considérés comme des lieux de travail habituels, sous réserve que le temps de transports pour se rendre **depuis une station parisienne** à ces lieux par le réseau métropolitain et le réseau express régional n'excède pas **une heure aller et retour**. Dans ce cas, le transport est indemnisé en application des dispositions de droit commun. (voir ci-dessus)

N.B. : Un **justificatif** est nécessaire pour le remboursement. L'employeur n'a pas obligation de rembourser les frais kilométriques pour les transports en véhicules personnels.

## ..... dimanche

Convention Collective  
titre II,  
chapitre VI,  
article 41.  
travail du dimanche

Le travail est **interdit** en studio le dimanche.  
Le salaire de base horaire des heures de travail effectuées le dimanche est majoré de **100 %**.

Le travail du dimanche fera l'objet d'**une journée de repos** le lundi ou le vendredi de la semaine suivante [...].

Si le travail du dimanche correspond au terme de la durée de l'emploi et si le travail du dimanche ne peut faire l'objet d'une récupération le lundi ou le vendredi de la semaine précédente, à la rémunération du travail du dimanche sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

## ..... jours fériés

Convention Collective  
titre II,  
chapitre VI,  
article 42.  
jours fériés

Le travail est **interdit** en studio les jours fériés.  
**Tous les jours fériés non travaillés sont rémunérés** comme un jour de travail normal pour une durée minimale de 7 heures.

Lorsqu'un jour férié est travaillé, le salaire horaire de base est majoré de **100%** auquel s'ajoute **une journée de récupération** payée pour 7 heures, la récupération devant avoir lieu au plus tard dans la semaine qui suit le jour férié.

Dans le cas où cette récupération n'aurait pas lieu et ne serait donc pas payée, à la rémunération majorée du travail du jour férié sera ajoutée une rémunération équivalente à 7 heures au salaire horaire de base du salarié.

Les jours fériés sont ceux définis par la loi ou les textes réglementaires comme fêtes légales, soit actuellement : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1er novembre, le 11 novembre, le 25 décembre.

## ..... engagement à la journée, hors forfait jour

Convention collective,  
titre II,  
chapitre VI,  
article 34.  
engagement à la journée,  
hors forfait jour

Le salaire horaire de base minimum garanti est **majoré de 25%**.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée de 7 heures sont majorées de 50% du salaire horaire de base minimum garanti.

Au-delà de la dixième heure, elles sont majorées de 100% du salaire horaire de base minimum garanti.

La rémunération journalière minimale garantie ne peut être inférieure à **7 heures**.

sources : Convention Collective Nationale de la Production Cinématographique du 19 janvier 2012  
à consulter, en version synthétique sur le site de l'[AFAR](#), ou sur le site du [SPIAC-CGT](#) ou du [SNTPCT](#).

## et quelques éclaircissements

### déduction forfaitaire spécifique

Lors de son engagement, le chef monteur son cinéma ou l'assistant monteur cinéma peut se voir proposer la **Déduction Forfaitaire Spécifique de 20% pour frais professionnels** de la part de la production.

S'il **refuse**, ses cotisations sociales sont calculées sur son salaire brut normal.

S'il **accepte**, ses cotisations sociales sont calculées sur son **salaire brut diminué de 20 %**.

Il paie moins de cotisations sociales et a donc un salaire net plus important.

En contrepartie, ses futurs droits au chômage et à la retraite seront moindres car calculés sur ce brut amputé de 20%.

Pour avoir un ordre d'idée, si le chef monteur son cinéma a un salaire de 1446 € brut et accepte l'abattement, son salaire net est d'environ 1170€ ; s'il refuse il est d'environ 1100€.

**Cet abattement n'est pas une règle mais une exception.**

**Il doit être clairement accepté par le salarié via signature d'un document contractuel.**

Cette disposition n'est proposée qu'aux techniciens de la Production Cinématographique et non aux techniciens de la Production Audiovisuelle.

### annexe III

La convention collective de la Production Cinématographique de 2012 a créé une **annexe dérogatoire** destinée aux films dont le coût hors imprévus est inférieur à 3 millions d'euros pour la fiction et 600000€ pour le documentaire.

La masse salariale effective brute des personnels techniques doit être au moins égale à 18% du budget prévisionnel du film.

La masse salariale effective brute des personnels techniques (hors rémunération du réalisateur technicien) représente au moins 80% d'un poste regroupant les rémunérations brutes des auteurs, producteurs et titulaires des rôles principaux, ainsi que les commissions d'agents telles qu'elles sont prévues dans le budget prévisionnel.

Les films qui obtiennent cette dérogation peuvent pratiquer des salaires inférieurs à ceux de la convention «classique» (annexe I).

En contrepartie, le salarié doit obtenir un **intéressement** sur la sortie du film dans le couloir des recettes nettes producteur.

Dans la pratique, le salaire minimum syndical du chef monteur son cinéma en annexe III est à ce jour de 959,06€ et celui du premier assistant monteur cinéma de 820,78€.

L'intéressement est important (975,63€ pour le chef et 330,29€ pour l'assistant) mais est rarement versé car il dépend des recettes nettes part producteur qui remontent rarement sur les films dit «difficiles» puisque d'autres financiers du film sont le plus souvent prioritaires (distributeur, chaînes de TV...).

Les versements des différés interviennent à la sortie du film semestriellement la 1<sup>ère</sup> année et annuellement à partir de la 2<sup>ème</sup> année d'exploitation sur redditions des comptes détaillés et certifiés par le producteur.

A noter que **tous les techniciens** doivent être soumis à cette annexe sur un film si le producteur choisit de travailler en annexe III.

Les salaires peuvent être collectivement supérieurs aux minima. Rien n'interdit que le producteur choisisse de faire le film en annexe III + 10% par exemple pour toute l'équipe technique.

Evidemment tout cela doit faire l'objet d'un contrat écrit, intéressement compris.

Il était prévu que seuls 20% au maximum de films français puissent obtenir cette dérogation, et que cette annexe dure 5 ans (jusqu'en 2019). Mais à ce jour il n'y a pas véritablement de bilan tiré.