

**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 oeuvre 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 consécutives en sus du repos quotidien entre les deux journées de travail considérées. Il sera normalement pris le samedi et le dimanche.

3.5 Décompte du temps de travail

3.5.1 Salariés soumis à un horaire collectif

En application de l'article D. 212-18 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 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 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,
- 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 et correspondent à l'exigence de l'article D212-21 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 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. La prise du repos acquis conformément au présent article n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

5- MODULATION

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 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 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 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.

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.

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.

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.

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

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.

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.

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 par an soit l'équivalent de 15 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 attribués 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 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 oeuvre, 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...

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation du service.

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 récapitulant 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 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 1 600 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 1 600 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.

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 mis 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

Les heures supplémentaires accomplies seront rémunérées ou compensées conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par dérogation à l'article L. 212-5-I, la bonification attachée aux quatre premières heures supplémentaires peut donner lieu au versement d'une majoration de salaire équivalente.

De même, tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent.

Les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise.

En cas de pratique de la modulation, les heures excédant en moyenne sur la période considérée la durée légale sont des heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures, réduit à 80 heures en cas de pratique de la modulation.

Il est rappelé par ailleurs que les salariés bénéficient d'un repos compensateur obligatoire dans les conditions fixées par la loi (et plus particulièrement à l'article L.212-5-I alinéas 1 et 3). Ce repos peut être pris par journée entière ou demi-journée dans un délai de six mois après l'ouverture du droit et sous réserve des cas de report.

9- JOURS FÉRIÉS

9.1 Jours fériés chômés

Conformément aux dispositions légales, le 1^{er} mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés suivants :

1^{er} janvier

1^{er} mai

14 juillet

1^{er} 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^{er} 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^{er} 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.

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.

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.

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 augmenté au prorata de la réduction du temps de travail dont bénéficie 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 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 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 affairs
Chef comptable