

## Explications relatives à l'engagement hebdomadaire CGE 2026

<b>Article 5.3</b>	<b>Si la production souhaite effectuer des enregistrements vidéo ou audio sur le tournage (e.g. à des fins de reportage, de relations publiques ou de documentation), elle en informe au préalable le/la collaborateur.trice concerné.e. Si un/une collaborateur.trice ne souhaite pas être filmé.e de manière reconnaissable, il/elle en informe immédiatement la production.</b>
Commentaire	Une mention sur la feuille de service suffit comme préavis.
<b>Article 10.2</b>	<b>Le délai d'option n'excédera pas 1/5 de la durée du contrat et sera d'une semaine au plus. Le délai pour faire valoir l'option à l'avance correspond au délai d'option.</b>
Commentaire	Si la durée de l'option est de trois jours, elle doit être exercée trois jours à l'avance ; si elle est de cinq jours, elle doit être exercée cinq jours à l'avance.
<b>Article 11.1</b>	<p>a) <b>La semaine contractuelle commence au premier jour de tournage. Elle ne doit pas coïncider avec la semaine civile. Sont considérés comme tournage, les jours durant lesquels sont effectués des prises de vues et/ou des enregistrements de son.</b></p> <p>b) <b>D'un commun accord, un changement de rythme hebdomadaire peut être effectué pendant le tournage, dans la mesure où les autres dispositions prévues par les CGE ou les dispositions du droit du travail restent inchangées et sont respectées.</b></p>
Commentaire	Cette règle s'applique pendant la période de tournage. La disposition complémentaire concernant le changement de rythme vise principalement à faciliter la gestion des projets comportant plusieurs blocs de tournage ou des journées de voyage, ainsi qu'à réduire le travail du dimanche, etc.
<b>Article 11.2 a)</b>	<b>La durée contractuelle de travail hebdomadaire est de 50 heures. La durée de travail journalier, y compris les interruptions de travail, ne doit pas excéder 14 heures.</b>
Commentaire	<p>Pour les collaborateur·trices qui peuvent organiser leur travail de manière autonome sur une période prolongée, il est possible, d'un commun accord, de conclure des contrats basés sur un contingent d'heures (similaire à un emploi à horaires flexibles)</p> <p><u>Exemple</u>          La direction de production dispose d'un contrat de 500 heures couvrant la période de X à Y. Les suppléments pour heures supplémentaires ne sont dus que pendant la phase de tournage, lorsqu'en raison de circonstances indépendantes de sa volonté, des heures supplémentaires doivent être effectuées</p>
<b>Article 11.2 c)</b>	<b>Une réglementation différente s'applique pour le travail de nuit. Si une partie du travail est fournie entre 23h00 et 06h00, la durée de travail journalier ne doit pas dépasser neuf heures. La durée de travail journalier, y compris les pauses, ne doit pas excéder douze heures.</b>
Commentaire	<p>En principe les règles suivantes s'appliquent:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En cas de travail de nuit, il incombe également au collaborateur/à la collaboratrice de faire preuve d'initiative en dialoguant avec la production afin de trouver des solutions adaptées à chaque corps de métier, la situation étant généralement</li> </ul>

	<p>différente selon les fonctions (par ex. maquillage, costumes, direction de production, etc.).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorsque du travail de nuit est effectué, cela ne modifie pas le nombre total d'heures de travail hebdomadaires. Même pendant les semaines comportant du travail de nuit, la durée hebdomadaire de travail ordinaire reste fixée à 50 heures.</li> </ul> <p>Il se pose régulièrement la question de savoir s'il existe des dispositions dérogatoires à la réglementation relative au travail de nuit mentionnée à l'article 11.2 c).</p> <p>Selon la loi sur le travail, il existe effectivement une dérogation permettant, dans des cas particuliers, d'effectuer jusqu'à 10 heures de travail de nuit. Cette dérogation est toutefois soumise à des conditions strictes et ne peut s'appliquer que pour trois nuits consécutives au maximum sur une période de sept jours.</p> <p>Les conditions suivantes doivent être remplies :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation du travail doit garantir que la capacité de performance du/de la travailleur·euse est maintenue de manière à éviter toute situation de danger.</li> <li>• Le temps de travail total effectué dans une période de 24 heures ne doit pas dépasser 10 heures.</li> <li>• Le/ la travailleur·euse doit avoir donné son accord explicite pour un travail de nuit d'une durée de 10 heures.</li> </ul> <p>Si ces trois conditions sont réunies, le travail de nuit, pauses comprises, doit également se dérouler dans un laps de temps de 12 heures maximum (art. 17a, al. 2 LTr).</p> <p><u>Recommandation</u></p> <p>Si, à titre exceptionnel, un travail de nuit de 10 heures (dans les conditions mentionnées ci-dessus) est ordonné et que cela entraîne des difficultés générales ou individuelles, le/la collaborateur·trice est invité·e à en informer la direction de production ou le/la délégué·e de l'équipe.</p>
<b>Article 11.4</b>	<p><b>Le siège de la société de production est considéré comme le lieu de travail principal.</b></p> <p><b>Le trajet quotidien entre le domicile ou le lieu d'hébergement du/ de la collaborateur.trice et le lieu de travail effectif est considéré comme du temps de travail à partir de la 61e minute.</b></p>
Commentaire	<p>On distingue le <b>lieu principal de travail</b> du <b>lieu de travail externe</b>.</p> <p>Le <b>lieu principal de travail</b> correspond au siège de l'entreprise ou au siège principal de la société de production, tel qu'il figure au registre du commerce. Ce lieu principal se réfère à la commune où se trouve le siège de l'entreprise.</p> <p>Lorsque des activités de tournage ont lieu en dehors du lieu principal de travail (par exemple lors d'une production en déplacement), il s'agit d'un <b>lieu de travail externe</b>.</p> <p>Le <b>domicile</b> correspond à l'adresse officielle du/de la collaborateur·trice, selon le registre des habitants.</p> <p>Le <b>lieu d'hébergement</b> est un logement temporaire situé en dehors du domicile du/de la collaborateur·trice, que ce soit au lieu principal de travail ou sur un lieu de travail externe.</p> <p>Le <b>lieu effectif de travail</b> désigne le plateau de tournage, le dépôt des accessoires, le bureau de production, la salle de montage, etc.</p> <p>Le trajet professionnel s'entend du parcours entre le domicile (ou le lieu d'hébergement) et le lieu effectif de travail.</p> <p>Si le/la collaborateur·trice effectue régulièrement des trajets sur de longues distances, une solution individuelle peut être convenue concernant la manière d'enregistrer le temps de travail.</p>

<b>Article 11.5</b>	<b>La conduite de véhicules sur ordre explicite de la production pour le transport de tiers ou de marchandises est considérée comme du temps de travail dès le départ du domicile ou du lieu d'hébergement du/ de la collaborateur.trice.</b>
Commentaire	<p>Un transport de personnes ou de matériel organisé par la production est considéré comme un déplacement «expressément effectué à la demande de la production» et, par conséquent, comme du temps de travail.</p> <p><u>Exemple</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La maquilleuse transporte le miroir, la chaise et le matériel de maquillage dans son véhicule jusqu'au plateau = déplacement effectué à la demande de la production (compté comme temps de travail).</li> <li>• L'assistante maquilleuse apporte le sac de maquillage jusqu'au lieu de travail = déplacement personnel (non compté comme temps de travail).</li> </ul>
<b>Article 15.2</b>	<b>Les travaux de préparation et de rangement exécutés au cours des jours supplémentaires, en dehors des heures de travail convenues contractuellement, sont indemnisés au pro rata temporis.</b>
Commentaire	<p>Les « jours supplémentaires » sont des jours de travail effectués en dehors de la période de travail prévue au contrat. Les temps de préparation et de postproduction prévus au contrat n'entrent pas dans la définition des jours supplémentaires, les contrats étant généralement conclus pour une durée déterminée.</p> <p><u>Exemple</u></p> <p>Des travaux imprévus surviennent, tels que le retour de matériel ou des tâches administratives de finition, qui ont lieu en dehors de la durée contractuelle convenue = jours supplémentaires.</p>
<b>Article 16</b>	<b>Heures supplémentaires, suppléments, compensations</b>
<b>Article 16.4</b>	<b>Un supplément de 25% sera payé de la 51e à la 59e heure de travail. A partir de la 60e heure de travail, le supplément sera de 100%.</b>
Commentaire	<p>La gestion des majorations pour heures supplémentaires lors de semaines de tournage incomplètes (notamment à la fin du tournage ou en cas de changement de rythme – cf. art. 11.2) s'établit comme suit:</p> <p>Dans le cas de semaines de tournage incomplètes, les heures supplémentaires sont indemnisées avec une majoration de 25 %.</p> <p><u>Exemple</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 jour : à partir de la 11e heure</li> <li>• 2 jours : à partir de la 21e heure</li> <li>• 3 jours : à partir de la 31e heure</li> <li>• 4 jours : à partir de la 41e heure</li> </ul> <p><u>Remarque</u></p> <p>Il n'est pas nécessaire que chaque jour compte exactement 10 heures de travail. Par exemple, si l'on travaille 8 heures le premier jour et 12 heures le second jour, cela représente un total de 20 heures.</p> <p>Les majorations de 100 % ne s'appliquent qu'à partir de la 60e heure de travail hebdomadaire.</p> <p>Elles sont en général compensées pendant la période de clôture ou intégrées à la compensation globale prévue pour toute la durée du contrat, conformément à l'article 16.6.</p>

	Toutes les autres semaines de tournage ne comportant que 3 ou 4 jours de travail ne sont pas concernées par cette règle. Elles sont soumises à la compensation globale sur la durée totale du contrat, conformément à l'article 16.6.
<b>Article 16.6</b>	<b>Les heures supplémentaires peuvent être compensées sur toute la durée contractuelle. L'ensemble des suppléments doit également être compensés ou payés.</b>
Commentaire	<p>La compensation des heures supplémentaires sur l'ensemble de la période de tournage est conforme à la législation sur le travail et ne désavantage pas les collaborateur·trice·s, puisque les majorations légalement dues (p. ex. suppléments de vacances, suppléments de nuit, etc.) doivent également être prises en compte dans la compensation.</p> <p><u>Exemple</u> 2 heures supplémentaires avec une majoration de 25 % correspondent, dans le cadre d'une compensation, à 2,5 heures.</p>
<b>Article 17.1</b>	<b>L'indemnité de vacances s'élève à 8,33% du salaire de base convenu; pour les collaborateur.trices ayant moins de 20 ans ou plus de 50 ans, celle-ci s'élève à 10,64% du salaire de base convenu.</b>
Commentaire	<p>Les indemnités de vacances sont calculées uniquement sur le salaire de base. Toutes les majorations (pour heures supplémentaires ou travail de nuit) en sont exclues.</p> <p>La date de référence correspond à la date anniversaire de l'employé·e concerné·e.</p>
<b>Article 19</b>	<b>Repas et logement</b>
<b>Article 19.1</b>	<b>En cas de travaux effectués en dehors du domicile, les repas et l'hébergement sont organisés et pris en charge, ou indemnisés, par la production pendant toute la durée du déplacement (y compris les jours de repos), pour autant que le/la collaborateur.trice ne dispose pas d'un logement équipé au lieu de travail concerné.</b>
Commentaire	<p>Le/la collaborateur·trice n'a droit à un hébergement et à des repas supplémentaires (par ex. le dîner) que lorsque les activités (de tournage, etc.) ont lieu en dehors du lieu principal de travail, c'est-à-dire sur un lieu de travail externe.</p> <p><u>Exemple</u> La production a son siège à Zurich et tourne en Engadine (= lieu de travail externe). La production organise et paie l'hébergement (= lieu d'hébergement). Des indemnités journalières sont dues si aucun repas n'est organisé. Cette règle s'applique également aux productions itinérantes comportant plusieurs lieux de travail et d'hébergement externes.</p> <p>Cependant, si un/une collaborateur·trice résidant sur le lieu du tournage y travaille, il/elle ne reçoit pas d'indemnité, puisqu'il/elle travaille à son lieu de résidence.</p> <p>Lors de tournages ayant lieu au siège de la production (par ex. à Zurich ou à Genève = lieu principal de travail), une contribution éventuelle aux frais d'hébergement et de repas des collaborateur·trices venant de l'extérieur (par ex. de Berne ou de l'étranger) doit être négociée individuellement.</p>

<b>Article 19.2 a)</b>	<b>Après cinq heures de travail et six autres heures de travail, le/la collaborateur.trice a droit à un repas principal. Les repas sont organisés et payés ou indemnisés par la production.</b>
Commentaire	<p>En règle générale, le Crew Call (heure d'appel de l'équipe) sert de point de référence pour fixer l'heure du repas de midi. Pour les collaborateur·trices ayant des temps de préparation nettement plus longs, une solution individuelle (par ex. pause de midi anticipée) doit être prévue.</p> <p>Cet article régit le <u>droit</u> à la restauration et n'est pas directement lié au temps de travail au sens d'une « sanction » alimentaire. Il n'existe pas de « pénalités repas » pour les repas pris trop tard ou les pauses trop courtes.</p> <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le/la régisseur.euse de plateau fait une veille sur le plateau et déjeune rapidement sur le pouce : pas d'indemnité, mais le temps est compté comme du travail, car il n'y a pas eu de pause.</li> <li>• Les collaborateur·trice·s qui ne travaillent pas sur le plateau et ne peuvent rejoindre le catering dans un délai raisonnable (+/- 15 minutes de trajet) peuvent demander une indemnité de repas.</li> <li>• Lorsque la pause intervient après 7 heures de travail et dure une heure, le travail ne peut pas être considéré comme ininterrompu. Si la pause après 7 heures est inférieure à 30 minutes, le travail peut être considéré comme ininterrompu. Dans les deux cas, aucune indemnité de repas ne peut être versée.</li> </ul>
<b>Article 19.2 c)</b>	<b>Le droit au deuxième repas principal est supprimé si la production assure une restauration appropriée en cas de travail prolongé de plus de 11 heures.</b>
Commentaire	<p>Cette disposition concerne essentiellement les collaborateur·trices présents sur le plateau, ou les cas où la production a expressément prévu une durée de travail prolongée.</p> <p>Après 11 heures de travail, une indemnité de repas peut être demandée uniquement si la production n'a pas organisé de repas, et cela indépendamment du domicile, du lieu d'hébergement ou du lieu de travail.</p> <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si un·e chauffeur·euse doit effectuer un trajet avant la fin du tournage, travaille plus de 11 heures et ne peut pas bénéficier du deuxième repas principal, il/elle peut demander une indemnité de repas.</li> <li>• Si un·e collaborateur·trice rentre chez lui/elle avec la voiture de production et que le trajet reste raisonnable (voir art. 20.2), mais qu'en comptant le trajet la durée totale dépasse 11 heures, aucune indemnité de repas ne peut être demandée.</li> <li>• Si la production propose un catering complet avec deux repas principaux, mais que le/la collaborateur·trice choisit de ne pas consommer le deuxième repas, aucune indemnité ne peut être réclamée.</li> </ul> <p>Le deuxième repas principal est parfois désigné sous le terme « 2nd Meal ». Une restauration adéquate pour ce « 2nd Meal » correspond à un repas chaud et nourrissant (par ex. une soupe consistante, des saucisses, une pizza, etc.). Un snack (tel qu'un sandwich, une quiche froide, etc.) ne constitue pas un repas principal.</p>

<b>Article 19.3</b>	<b>En cas de travaux de préparation ou lors de la postproduction, des dérogations peuvent être convenues par entente réciproque.</b>
Commentaire	Les dispositions dérogatoires doivent être consignées par écrit dans le contrat de travail.
<b>Article 19.4 b)</b>	<b>Si le/la collaborateur.trice est contraint.e, pour des raisons objectives, de se rendre sur le lieu de travail extérieur la veille du jour de travail suivant et que le temps de trajet dure au moins deux heures, des frais correspondant à un repas principal sont dus.</b>
Commentaire	Cette disposition s'applique également lorsque le logement dispose d'une cuisine.
<b>Article 19.5</b>	<b>Si le/la collaborateur.trice souhaite retourner à son lieu de domicile lors des jours congés, des frais de déplacement effectifs lui seront remboursés jusqu'à CHF 150.–, à condition qu'il ne voyage pas avec un véhicule de production. La durée du voyage n'est pas considérée comme temps de travail.</b>
Commentaire	<p>Les « jours de congé » sont des jours sans travail comportant au moins une nuit complète entre deux périodes de travail.</p> <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le/la collaborateur·trice choisit de rester sur place, bien qu'il/elle puisse rentrer chez lui/elle → il/elle perçoit des indemnités journalières.</li> <li>• Le/la collaborateur·trice rentre chez lui/elle, bien qu'il/elle puisse rester sur place → il/elle perçoit le remboursement des frais de voyage jusqu'à CHF 150.–, mais le temps de trajet n'est pas compté comme temps de travail et aucune indemnité journalière n'est versée.</li> </ul>
<b>Article 19.7</b>	<b>Si, d'entente avec la production, le/la collaborateur.trice occupe un logement privé sur un lieu de travail extérieur, les frais de nuitées effectifs lui seront versés.</b>
Commentaire	<p><u>Recommandations</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les frais d'hébergement devraient être remboursés sous forme de frais professionnels et non versés avec le salaire, afin d'éviter des déductions de cotisations sociales.</li> <li>• Idéalement, la personne mettant le logement privé à disposition devrait établir une facture à la société de production ou au collaborateur / à la collaboratrice.</li> </ul>
<b>Article 19.8</b>	<b>Pour les déplacements de plus d'une semaine sur des lieux de travail extérieurs, le nettoyage des vêtements personnels est organisé et pris en charge ou remboursé par la société de production, dans la mesure où le/la collaborateur.trice ne dispose pas de possibilité de lavage pratique au lieu d'hébergement.</b>
Commentaire	Par «possibilité de lavage pratique», on entend un accès raisonnable à une machine à laver. Des jours de lessive fixes ne sont pas considérés comme une solution praticable pour les technicien·ne·s de cinéma, en raison de leurs horaires de travail irréguliers.

<b>Article 20</b>	<b>Transports</b>
<b>Article 20.1</b>	<b>Les transports sont organisés et payés ou donnent droit à une indemnité versée par la production.</b>
Commentaire	<p>L'article 11.5 dispose que la conduite d'un véhicule sur instruction de la production, pour le transport de personnes ou de matériel, est considérée comme temps de travail.</p> <p>L'article 20.1, en revanche, précise que ces déplacements doivent être organisés et pris en charge ou indemnisés par la production.</p> <p>L'utilisation des transports publics pour se rendre sur le lieu de travail est considérée comme raisonnable.</p> <p><u>Important</u></p> <p>L'utilisation d'un véhicule de production pendant les jours de congé doit également être préalablement approuvée par la production.</p>
<b>Article 20.2</b>	<b>Ce droit est supprimé lors de travaux exécutés au lieu de travail principal, respectivement au domicile du collaborateur / de la collaboratrice et lorsque le déplacement peut être raisonnablement exigé de sa part.</b>
Commentaire	<p>Le/la collaborateur·trice a droit à une indemnité de déplacement entre son domicile ou lieu d'hébergement et un lieu de travail externe, mais pas lorsque le trajet jusqu'au lieu principal de travail est raisonnable.</p> <p>Conformément à l'article 11.4, un temps de trajet quotidien allant jusqu'à 60 minutes vers le lieu de travail effectif est considéré comme raisonnable.</p> <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si le siège de la société se trouve à Zurich et que le lieu de tournage est à Bülach (= lieu de travail externe), les frais de transport sont entièrement remboursés.</li> <li>• Si un·e collaborateur·trice habite à Zoug et que le tournage a lieu au siège de la production à Zurich, le trajet est considéré comme raisonnable et aucune indemnité n'est due.</li> </ul> <p>Si un·e collaborateur·trice effectue régulièrement de longs trajets, une solution individuelle peut être convenue concernant la prise en charge des frais de déplacement.</p>
<b>Article 22</b>	<b>Montants des indemnités</b>
<b>Article 22.2</b>	<b>Pour les indemnités à verser en dehors de la Suisse, les montants applicables sont adaptés aux usages locaux et aux pratiques en vigueur dans la branche.</b>
Commentaire	<p>Pour les tarifs usuels de la branche, les conventions sectorielles du pays dans lequel le tournage a lieu s'appliquent, lorsqu'il en existe.</p>
<b>Article 22.3</b>	<b>Sauf accord ou usage contraire, le/la collaborateur.trice sera dédommagé de manière appropriée pour la mise à disposition de ses propres appareils et de son matériel, après accord préalable avec la production.</b>
Commentaire	<p>La plupart des autorités fiscales considèrent les frais forfaitaires comme une part du salaire, sauf si la société de production dispose d'un règlement sur les frais approuvé par l'administration fiscale, prévoyant une autre modalité. Si l'AVS (assurance vieillesse) a émis une directive spécifique pour la société de production, les frais peuvent être considérés <b>comme un remboursement de dépenses non soumis aux cotisations sociales</b>. Cette condition est remplie uniquement <b>si le montant reste dans des limites raisonnables</b> (c'est-à-dire ne dépassant pas la valeur qu'un</p>

	<p>tiers indépendant jugerait équitable) et si les dépenses sont objectivement justifiées. Lorsqu'une facture détaillée ou une note de frais avec justificatifs est présentée, le montant est considéré comme un remboursement de dépenses non soumis aux cotisations sociales, et non comme un élément de salaire.</p> <p>En principe, les collaborateur·trices sont tenu·e·s de justifier leurs frais réels. Cela signifie qu'ils/elles doivent remettre un formulaire de frais accompagné des justificatifs correspondants.</p> <p><u>Exemples</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Facture de téléphone mensuelle, dont une partie est remboursée au titre de frais.</li> <li>• Abonnement général CFF (AG), dont une partie est remboursée au titre de frais.</li> <li>• Location d'équipement personnel (valise, ordinateur, etc.): liste de tous les objets avec indication de leur valeur neuve, dont 1/48 est versé comme loyer mensuel.</li> <li>• Location de véhicule : liste des jours ou semaines effectivement utilisés.</li> </ul> <p>Les locations d'ateliers ou de bureaux peuvent être réglées sur présentation d'une facture. Il en va de même pour la location d'un logement, à condition qu'une facture soit émise par le bailleur ou la bailleuse.</p>
<b>Article 27.1</b>	<b>Si l'équipe élit un.e délégué.e en son sein, ce dernier / cette dernière sera reconnu.e par la production comme partenaire de négociations.</b>
Commentaire	Le / la délégué.e doit être un·e salarié·e et donc soumis·e aux CGE, c'est-à-dire non indépendant·e.
<b>Article 27.4</b>	<p>a) Si une assemblée d'équipe est convoquée par la production ou le/la délégué.e d'équipe, celle-ci sera considérée comme temps de travail à raison d'une heure au maximum par semaine de tournage.</p> <p>b) Les réunions d'information organisées avant le début du tournage ne tombent pas sous le coup de cette disposition et elles sont considérées comme temps de travail.</p>
Commentaire	<p>Les réunions d'information sont des réunions avec obligation de présence.</p> <p>Les événements tels que les warm-ups, les fêtes de mi-tournage ou les fêtes de clôture ne sont pas considérés comme du temps de travail, sauf s'il existe une obligation de présence (par ex. pour certaines fonctions spécifiques).</p>

## Questions générales

<b>Les CGE s'appliquent-elles également aux travailleur·euse·s indépendant·e·s ?</b>	<p>S'appliquent automatiquement aux rapports de travail salariés dans le secteur du film et ne peuvent pas être utilisées comme conditions générales de vente (CGV).</p> <p>Les personnes travaillant en tant qu'indépendant·e·s sur facture ne relèvent pas du Code des obligations (CO) en matière de droit du travail, mais généralement d'un contrat de mandat, qui est régi différemment du droit du travail.</p> <p>Les associations professionnelles recommandent de privilégier autant que possible un rapport de travail salarié.</p>
--	--