

Engagement hebdomadaire 2020

Conditions générales d'engagement

pour collaborateurs techniques
et artistiques intermittents de
la production cinématographique
et audiovisuelle

ssfv

ARF/FDS



SFP

SWISSFLM
ASSOCIATION

Conditions générales

Entrée en vigueur au 1er janvier 2020 pour une durée indéterminée, avec possibilité de résiliation réciproque pour la fin d'une année sous réserve d'un délai de résiliation de six mois.

Préambule

Les «Conditions générales d'engagement pour collaborateurs techniques et artistiques intermittents de la production cinématographique et audiovisuelle» ci-après ont été élaborées en 1991 par la Commission paritaire et ratifiées par les associations de la branche – Swissfilm Association (SFA), Association Suisse des producteurs de films (SFP), Association Suisse des scénaristes et réalisateurs de films (ARF/FDS), Groupe Auteurs, Réalisateurs, Producteurs (GARP), IG Producteurs indépendants de films suisses et Syndicat suisse film et vidéo (SSFV). En 2005, 2006, 2007 et 2014, plusieurs dispositions contractuelles ont été révisées.

Les associations citées reconnaissent ces conditions générales d'engagement comme obligatoires. Elles encouragent activement leurs membres à les respecter. Les associations citées s'accordent sur le fait que l'industrie cinématographique requiert une réglementation du travail spécifique. Elles ont également conscience qu'outre cette réglementation, les normes habituelles de protection du travail doivent être respectées (LTr, LAA, OTR1, OTR2, etc.).

Elles s'appliquent aux productions cinématographiques et audiovisuelles de toute nature, y compris aux coproductions avec des sociétés de télévision en Suisse et/ou à l'étranger.

Partie générale 1

A Droits et obligations

1 Devoirs de fidélité et de diligence

- 1.1 Le collaborateur est tenu d'exécuter les travaux qui lui sont confiés au mieux de ses connaissances et capacités, et de sauvegarder fidèlement les intérêts légitimes du producteur.
- 1.2 Le collaborateur s'engage à se conformer aux instructions des supérieurs désignés par le producteur.
- 1.3 Il est interdit au collaborateur d'utiliser ou de communiquer à des tiers des faits qui doivent demeurer secrets et dont il a connaissance dans le cadre de son activité. En ce qui concerne les spots publicitaires et les films de commande, le mandat et le produit sont considérés comme secrets.
- 1.4 Le collaborateur est tenu d'utiliser les instruments de travail, les équipements techniques, le matériel de travail selon les règles en la matière et avec le soin qui convient.
- 1.5 Le collaborateur répond du dommage qu'il cause intentionnellement ou par négligence à l'employeur. La mesure de la diligence incombant au travailleur est déterminée par le contrat spécifique de travail, compte tenu du risque professionnel, du niveau de formation ou des connaissances professionnelles exigées pour le travail, ainsi que des capacités et aptitudes du travailleur que l'employeur connaissait ou aurait dû connaître.

	<p>1.6 Le collaborateur a le droit d'être informé de la teneur et des objectifs du projet.</p>
<p>2 Cession de droits</p>	<p>2.1 Le collaborateur cède au producteur, sans limitation temporelle ou spatiale, tous ses droits d'auteur, d'interprétation et autres droits immatériels – à l'exception des droits qui ont été cédés à une société de gestion de droits. La rémunération de ces droits fait partie intégrante du salaire convenu. A défaut d'autre convention écrite, le producteur est considéré comme détenteur de tous les droits en question et il appartient au collaborateur d'établir les droits qu'il s'est réservés et leur étendue.</p> <p>2.2 La présente convention habilite en particulier le producteur à exploiter ou à faire diffuser, au moyen de supports audiovisuels ou sonores, par des sociétés de télévision, des distributeurs de films ou d'autres organisations analogues (Internet, par ex.) – ou encore par lui-même – la prestation qui fait l'objet du présent contrat, sans aucune restriction en Suisse ou à l'étranger. Ce droit comprend les reprises, les retouches et les modifications de tout ou partie de la production mentionnée.</p> <p>2.3 Pour autant que le producteur et le réalisateur reconnaissent la qualité de coauteur d'un collaborateur, il revient au producteur de l'annoncer à la société de gestion de droits.</p>
<p>3 Cession du contrat</p>	<p>3.1 Le producteur a le droit de céder le contrat à des tiers.</p> <p>3.2 Le producteur informera le collaborateur de la cession du contrat.</p>
<p>4 Mention du collaborateur</p>	<p>4.1 Le producteur s'engage à mentionner le collaborateur par son nom et par sa fonction dans le générique de début ou de fin, ainsi que dans le matériel publicitaire du film, lorsque tel est l'usage dans le type de production concernée et qu'aucun motif grave ne s'y oppose.</p> <p>4.2 En cas de motif grave, le collaborateur a le droit de retirer son nom. Cela devra se faire avant la création du générique. Le producteur a le droit de remplacer ce nom par un pseudonyme.</p> <p>4.3 A défaut d'autre convention écrite, la présentation graphique et l'ordre d'apparition des noms sont du ressort du producteur, qui devra toutefois proportionner l'importance de la mention à celle de la prestation fournie.</p>
<p>5 Information</p>	<p>5.1 L'accord du producteur est indispensable pour la publication de toute information concernant le film.</p> <p>5.2 Avant, durant et après la production, le producteur peut, sans assumer d'obligations supplémentaires, publier de son propre chef des informations relatives au film, sous forme d'images, de sons ou de textes.</p>

6 Domaine d'application

Les conditions ci-après se réfèrent aux engagements de durée déterminée rémunérés par un salaire hebdomadaire. Elles s'appliquent en règle générale aux films documentaires et de fiction.

**7 Caractère obligatoire,
résiliation**

- 7.1** Les contrats requièrent la forme écrite et doivent être conclus dès que possible.
- 7.2** Lors d'un premier engagement, une période d'essai de deux semaines au plus peut être fixée par écrit d'un commun accord.
Le contrat de travail peut être dénoncé à la fin de la période d'essai avec un délai de congé de 2 jours.

**8 Arrêt de la production
et annulation de
la production**

- 8.1** Si, en cas d'arrêt ou d'annulation de la production, le producteur renonce aux services du collaborateur, la réglementation ci-après est applicable:
- Un montant équivalent à 25 % du salaire de base convenu pour toute la durée du contrat (sans option de prolongation) devra être versé à titre de dédommagement.
 - Les prestations fournies seront rémunérées au prorata temporis.
 - Le dédommagement et la rémunération (sans suppléments) n'excéderont pas le montant du salaire global.
- 8.2** Si, pendant la période où son contrat a été annulé, le collaborateur obtient un autre engagement, son droit à l'indemnité pour la période concernée est supprimé. Le collaborateur est tenu d'entreprendre toutes les démarches que l'on peut raisonnablement exiger de lui pour réduire le dommage subi par le producteur.

9 Interruption imprévue

- 9.1** En cas d'interruption imprévue de la production, le salaire continue en principe à être versé.
- 9.2** En vue de restreindre le dommage, le collaborateur peut, d'un commun accord avec son partenaire contractuel, accepter un travail similaire dans une autre production. Si un autre engagement intervient durant l'interruption, le droit à indemnité est supprimé pour la période concernée.
- 9.3** Au cas où l'interruption a pour effet de prolonger au-delà de la période contractuelle prévue la durée de la production, y compris le délai de prolongation, le producteur a le droit, sous réserve d'autres engagements déjà conclus par le collaborateur, de continuer à faire appel à ses services aux mêmes conditions.
- 9.4** En cas d'interruption pour cause de force majeure, le contrat demeure en vigueur à la reprise des travaux de production, sans stipulation particulière et sous réserve des autres engagements conclus par le collaborateur.

10 Prolongation

- 10.1** Si une option de prolongation a été convenue, le collaborateur peut conclure un nouvel engagement pendant la durée de l'option avec l'accord du producteur.
- 10.2** Le délai d'option n'excédera pas 1/5 de la durée du contrat et sera d'une semaine au plus.
- 10.3** S'il est fait entièrement ou partiellement usage du délai d'option, la durée du contrat sera prolongée d'autant.
- 10.4** Les jours d'option non revendiqués, qui auront été confirmés une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat, seront indemnisés à raison de 25 % du salaire correspondant.
- 10.5** A l'exception des chefs de poste, les collaborateurs peuvent renoncer au délai d'option jusqu'à une semaine avant la fin de la durée prévue du contrat, pour autant qu'ils trouvent un remplaçant équivalent aux mêmes conditions.

C Durée du travail et périodes de repos

11 Durée du travail

- 11.1** 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.
- 11.2** a) 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) Si la durée de travail journalier maximale dépasse 14 heures, le temps de repos régulier journalier légal est augmenté de 11 à 12 heures.
- c) 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 9 heures. La durée de travail journalier, y compris les pauses et temps supplémentaires, ne doit pas excéder 12 heures.
- 11.3** La semaine de 5 jours à 40 heures est appliquée aux travaux effectués en salle de montage dans le cadre de contrats d'une durée supérieure à 4 jours; l'indemnité pour heures supplémentaires n'est toutefois due qu'à partir de la 50e heure.
- 11.4** Au début du tournage, il faut déterminer le siège de la production ou le lieu de travail/décor principal. Les trajets du domicile au travail sont comptabilisés comme temps de travail à partir de la 61e minute.
- 11.5** La conduite de véhicules sur ordre explicite du producteur, notamment pour le transport de personnes ou de matériel, est considérée comme temps de travail.

11.6 Si aucune autre stipulation contractuelle n'est définie, les trajets plus longs ordonnés par la production sont considérés comme temps de travail. Suite à des trajets plus longs (notamment les vols internationaux), un temps de repos adéquat doit être accordé.

11.7 En cas de contrainte de production, le producteur peut ordonner, dans le cadre des présentes dispositions, le travail de nuit et le travail de dimanche. Les jours fériés légaux sont considérés comme dimanches.

12 Pauses et interruptions de travail

12.1 Le travail doit être interrompu par des pauses ayant les durées minimales suivantes: un quart d'heure pour une durée de travail journalier supérieure à 5 heures et demie; une demi-heure pour une durée de travail journalier supérieure à 7 heures; une heure pour une durée de travail journalier supérieure à 9 heures.

12.2 Les pauses sont considérées comme temps de travail si elles sont inférieures à 30 minutes ou si le collaborateur n'a pas le droit de quitter son poste de travail (stand-by).

12.3 En principe, la durée des pauses pour repas est d'au moins 45 minutes. Dans des cas exceptionnels, elle peut être réduite à 30 minutes. Les pauses de moins de 30 minutes sont considérées comme temps de travail et doivent être rémunérées comme tel.

12.4 Toute autre interruption de travail excédant 60 minutes doit être annoncée la veille.

13 Temps de repos

13.1 a) En règle générale, le temps de repos entre deux journées de travail doit être d'au moins 11 heures.
b) Le temps de repos journalier peut être abaissé jusqu'à 9 heures. La réduction peut être effectuée plus d'une fois par semaine. Dans ce cas, le temps de repos journalier doit être de 12 heures en moyenne sur deux semaines.
c) Avec l'accord de la majorité des membres de l'équipe concernés, le temps de repos journalier peut être abaissé une fois par semaine jusqu'à 8 heures si la durée de 11 heures en moyenne sur deux semaines est respectée.

13.2 Sur deux semaines de travail, le temps de repos doit s'élever en moyenne à onze heures.

14 Jours de congé

14.1 Le collaborateur a droit à au moins un jour de repos par semaine (soit le temps de repos selon l'article 13.1 suivi consécutivement de 24 heures).

14.2 Si le contrat porte sur 2 semaines, le collaborateur a droit au total à 3 jours de congé; s'il porte sur 3 semaines, il a droit à 5 jours et s'il est de plus longue durée, il a droit en moyenne à 7 jours pour chaque période de 4 semaines de travail. Pour les rapports de travail supérieurs à 3 semaines, 2 jours de repos consécutifs doivent être généralement accordés sur une période de 4 semaines. Les exceptions doivent être justifiées.

14.3 Les jours de congé sont notifiés au collaborateur au début de la semaine contractuelle, mais au moins 24 heures à l'avance.

D Salaire, suppléments, compensation

15 Salaire de base

15.1 Le salaire hebdomadaire sert de base de calcul pour le paiement des salaires et des suppléments. Le taux journalier des semaines entamées se monte à 1/5 du salaire hebdomadaire. Le taux horaire afférent aux heures supplémentaires et aux heures effectuées la nuit se monte à 1/50 du salaire hebdomadaire. Pour les monteurs, le taux horaire applicable aux heures de nuit se monte à 1/40 du salaire hebdomadaire.

15.2 Les travaux de préparation et de rangement exécutés au cours des jours supplémentaires sont indemnisés au prorata temporis.

15.3 Le collaborateur remettra à une date fixée par le producteur un rapport sur la durée du travail fourni. Il utilisera les formulaires spéciaux prévus à cet effet, le cas échéant.

15.4 A défaut d'autre convention écrite, le paiement du salaire est dû à la fin d'une période de deux semaines de travail.

15.5 Le décompte final (déductions, indemnités de vacances, heures supplémentaires, travail de nuit, frais, etc.) et le paiement du solde s'effectueront dans un délai maximum de 14 jours après la fin du contrat.

16 Heures supplémentaires, suppléments, compensations

16.1 Le salaire convenu comprend forfaitairement tous les suppléments dus légalement, sauf si ces derniers font l'objet d'une réglementation expresse dans le présent contrat.

16.2 Une indemnité de CHF 200.– sera versée pour les jours fériés importants (1er janvier, dimanche de Pâques, dimanche de Pentecôte, 25 décembre). Par ailleurs, le travail exécuté le dimanche ne donne pas droit à un supplément.

16.3 Pour le travail de nuit entre 23h00 et 06h00 ordonné par le producteur, un supplément de 25 % du salaire convenu doit être payé pour le temps de travail effectif fourni entre 23h00 et 06h00.

16.4 Un supplément de 25 % est payé de la 51e à la 59e heure de travail. A partir de la 60e heure de travail, le supplément est de 100 %.

16.5 Les suppléments pour le travail de nuit et les heures supplémentaires sont cumulés. Les suppléments sont calculés sur la base du 100 % du salaire de base convenu dans le contrat.

16.6 Les heures supplémentaires peuvent être compensées sur toute la durée contractuelle. L'ensemble des suppléments doit également être compensé ou payé.

- 16.7** En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent ou supérieur à une journée, le producteur doit en faire part au collaborateur au moins 24 heures à l'avance.
- 16.8** En cas de compensation de temps de travail supplémentaire équivalent à une demi-journée, celle-ci doit être annoncée la veille pour le lendemain matin ou en début de matinée pour l'après-midi.
- 16.9** La durée d'option peut être utilisée pour compenser les heures supplémentaires et les suppléments y relatifs.

17 Indemnités de vacances

- 17.1** L'indemnité de vacances s'élève à 8,33% du salaire de base convenu; pour les collaborateurs ayant moins de 20 ans ou plus de 50 ans, celle-ci s'élève à 10,64% du salaire de base convenu.
- 17.2** L'indemnité de vacances n'est pas comprise dans les salaires indicatifs; elle doit toujours être indiquée séparément dans le contrat et dans le décompte salarial.
- 17.3** L'indemnité est versée en même temps que le salaire.

18 Contrats forfaitaires

Les contrats forfaitaires ne sont possibles que pour les collaboratrices et les collaborateurs occupant des fonctions dirigeantes. Ils requièrent la forme écrite.

E Règlement des frais

19 Repas et logement

- 19.1** En cas de travaux exécutés hors du domicile, les repas et le logement sont organisés et payés ou indemnisés par le producteur pendant la durée des travaux (également pendant des jours de congé).
- 19.2** a) Après 5 heures de travail et 6 autres heures de travail, la collaboratrice a droit à un repas principal. Les repas sont organisés et payés ou indemnisés par la production.
b) Si l'organisation d'un repas principal n'est pas possible, la productrice doit quand même veiller à une restauration appropriée.
- 19.3** En cas de travaux de préparation ou lors de la postproduction, des dérogations peuvent être convenues d'un commun accord.
- 19.4** a) Si le producteur ordonne le retour au domicile, les frais effectifs de voyage seront remboursés et la chambre d'hôtel doit éventuellement être libérée. Le temps de trajet est considéré à 100% comme temps de travail.
b) Si l'employé est contraint, pour des raisons factuelles, de voyager la veille du prochain jour de tournage et si le temps de trajet dure au moins deux heures, des frais correspondant à un repas principal sont dus.
- 19.5** Lors de jours de congé pris hors de son domicile, le collaborateur a droit à des repas et au logement. S'il souhaite retourner à son lieu de domicile, des frais de déplacement effectifs lui seront remboursés jusqu'à CHF 150.-. La durée du voyage n'est pas considérée comme temps de travail.

19.6 La nourriture doit être appropriée, suffisante et saine.

19.7 Si, d'entente avec le producteur, le collaborateur occupe un logement privé, les frais de nuitée effectifs lui seront versés.

19.8 En cas de tournage de plus d'une semaine, hors du lieu de domicile du collaborateur et/ou du siège de la production, les lessives personnelles sont organisées et payées, respectivement remboursées, par la production.

Partie générale 2

F Dispositions de transports, véhicules et indemnités

20 Transports

20.1 Les transports sont organisés et payés, ou donnent droit à une indemnité versée par le producteur.

20.2 Ce droit est supprimé lors de travaux exécutés au domicile du collaborateur ou lorsque le déplacement peut être raisonnablement exigé de sa part.

20.3 A défaut de moyens de transport publics, le producteur se charge des transports.

21 Véhicules privés

Lorsque des véhicules privés sont utilisés sur ordre du producteur, ce dernier prend en charge une indemnité kilométrique. Cette indemnité couvre tous les frais et risques liés à l'utilisation du véhicule personnel.

22 Montants des indemnités

22.1 Les frais à payer seront indemnisés au taux forfaitaires suivants:

Petit déjeuner: CHF 10.–

Repas principal: CHF 32.–

Frais de blanchisserie: CHF 7.50 par jour de tournage en dehors du lieu de domicile ou du siège de la production (dès le 6^e jour de tournage)

Véhicules privés: CHF 0.70 par kilomètre

22.2 Dans des circonstances exceptionnelles, la réglementation des frais sera adaptée à la situation.

22.3 Sauf accord ou usage contraire, le collaborateur sera dédommagé de manière appropriée pour la mise à disposition de ses propres appareils et de son matériel.

G Maladie et accident

23 Poursuite du versement du salaire en cas de maladie

23.1 En cas de maladie, le collaborateur a droit à la poursuite du versement du salaire pendant sa maladie jusqu'à 25% au maximum de la durée totale du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat (sans les options de prolongation éventuelles).

23.2 En cas de maladie d'une durée supérieure à 3 jours, le paiement du salaire sera subordonné à la présentation d'un certificat médical par le collaborateur.

24 Poursuite du versement du salaire en cas d'accident

En cas d'accident, le collaborateur a droit au versement de la totalité du salaire pendant l'incapacité de travail jusqu'à un maximum de 25 % de la durée du contrat, mais au plus jusqu'à la fin du contrat. A l'expiration de ces délais, le collaborateur bénéficiera des prestations de perte de gain de l'assurance.

25 Assurance pour les accidents de travail et les accidents non professionnels

25.1 En cas de travail en Suisse, le collaborateur est assuré contre les accidents de travail auprès d'une compagnie d'assurances agréée et, pour autant que les conditions soient remplies, également contre les accidents non professionnels.

25.2 Les primes sont payées par le producteur; celles concernant une éventuelle assurance contre les accidents non professionnels peuvent être déduites des montants versés au collaborateur.

25.3 En cas de travail à l'étranger, le producteur assurera au collaborateur une protection d'assurance équivalente.

26 Prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité

26.1 Le collaborateur qui verse directement ses cotisations à une institution de prévoyance a droit au remboursement par chaque employeur de la moitié des cotisations afférentes au salaire versé. Le montant payé par l'employeur ne peut dépasser celui fixé par la Fondation de prévoyance film et audiovision.

26.2 Les cotisations d'employeur prescrites par la loi pour l'AVS, l'AI, les APG et l'AC sont déduites des montants versés au collaborateur et versées avec les cotisations d'employeur correspondantes aux caisses compétentes. Les collaborateurs ayant droit aux allocations familiales doivent le signaler au moment du versement; le producteur est tenu de verser les allocations familiales légales en vigueur au siège social de sa société.

H Equipe et représentation d'équipe

27 Election et compétences

27.1 Si l'équipe élit un délégué en son sein, ce dernier sera reconnu par le producteur comme partenaire de négociations.

27.2 Le producteur ou le délégué de l'équipe peuvent, après avoir convenu en commun d'une date, convoquer une assemblée d'équipe.

27.3 Le délégué de l'équipe est habilité à:

- s'adresser au producteur pour toutes les questions concernant la production,
- s'entremettre entre le collaborateur et le producteur pour toutes les questions relatives au droit du travail s'il y est invité par le producteur ou le collaborateur.

27.4 Si une assemblée d'équipe est convoquée par le producteur ou le délégué d'équipe, elle est considérée comme temps de travail à raison d'une heure au maximum par semaine de tournage. Les réunions d'information organisées avant le début du tournage ne tombent pas sous le coup de cette disposition et sont considérées comme temps de travail.

28 Caractère obligatoire des décisions

28.1 Les décisions de l'assemblée d'équipe n'ont pas de caractère obligatoire pour le producteur, sauf si le présent contrat le prévoit expressément.

28.2 Si une décision est prise à la majorité en pareil cas, chaque collaborateur en reconnaîtra le caractère obligatoire.

I Règlement des conflits et droit complémentaire

29 Procédure

29.1 Avant de recourir à la procédure ordinaire, les parties s'efforcent de régler à l'amiable tout litige découlant du présent contrat.

29.2 Les litiges survenant dans le cadre du présent contrat doivent être soumis à la commission paritaire avant tout recours à un tribunal ordinaire. La commission paritaire doit prendre position dans un délai de 4 semaines.

29.3 En cas de procédure judiciaire, les associations d'employeurs, respectivement l'association des salariés, désignent les experts éventuellement nécessaires.

30 For

Le for pour les litiges découlant du présent contrat se trouve au siège social de la partie défenderesse.

31 Droit complémentaire

Dans la mesure où le présent contrat ne prévoit pas de disposition dérogatoire, les dispositions du droit suisse des obligations sont applicables, en particulier les articles 319 ss. relatifs au contrat individuel de travail.