

Chambre de Concertation Cinéma

Conditions de travail

INTRODUCTION

La Chambre de Concertation Cinéma a adopté, en avril 2024, les conclusions d'un Groupe de Travail spécifiquement consacré aux conditions de travail dans le secteur Cinéma et Audiovisuel.

Cette démarche fait suite à un constat, posé par les fédérations professionnelles qui siègent à la Chambre de Concertation, de l'existence d'un certain nombre de spécificités propres à la production audiovisuelle (notamment : densité et cadence de travail soutenue, financements souvent étriqués, particulièrement sur les projets majoritaires) pouvant être sources de difficultés et souffrances, en matière de conditions de travail, pour les équipes à tous les échelons (techniques, artistiques et de production).

Les exigences de bien-être au travail et de sécurité ne sont pas toujours remplies, les relations de travail et les œuvres en sont affectées. Des témoignages de non-respect de la législation du travail les ont convaincus de se mobiliser pour rappeler à leurs pairs le cadre légal, et l'obligation de le respecter en toutes circonstances.

Les fédérations et l'administration ont travaillé ensemble pour répondre à ces situations de façon pragmatique et engagée, avec la volonté d'aboutir à des mesures concrètes et de sensibiliser tous les acteurs du secteur à l'importance d'évoluer vers un mieux-être au travail.

L'objectif de cette note est de rappeler la législation, d'informer sur les mesures mises en place, et de favoriser de saines relations de travail, des pratiques justes, dans l'intérêt de tou-te-s et en phase avec un cinéma inclusif, diversifié et équitable. La note a vocation à être diffusée et partagée, pour atteindre tout le secteur, au-delà des films soutenus par la FWB .

Dans cette démarche, les fédérations comptent aussi sur le soutien des pouvoirs publics, tant en termes de communication et de sensibilisation, que de mise en place d'outils-ressources, et de financements suffisants pour garantir et renforcer ce cadre de travail sain et pérenne.

Les conclusions du groupe de travail se déclinent en trois volets :

- **Clauses contractuelles**
- **Charte de bonnes pratiques**
- **Vulgarisation de la CCT 303.01**

En annexe, vous trouverez également :

- Liens vers le texte de la CCT 303.01 et informations compilées par Mediarte
- Liste des recours en cas de non-respect des conditions de travail

Table des matières

INTRODUCTION	1
CLAUSES CONTRACTUELLES	2
De quoi s'agit-il ?	2
Et concrètement ?	2
CHARTRE DE BONNES PRATIQUES	4
De quoi s'agit-il ?	4
VULGARISATION DE LA CCT 303.01	6
De quoi s'agit-il ?	6
RESSOURCES	8
Convention Collective de Travail 303.01	8
Informations pratiques	
En cas de non respect des conditions de travail	9

CLAUSES CONTRACTUELLES

De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de clauses contractuelles types à intégrer dans les contrats de travail. Ces éléments contractuels sont obligatoires pour les films d'initiative belge francophone qui sont soumis à la procédure d'agrément.

Dans la mesure où il s'agit de clauses liées à la législation, tous les films produits ou coproduits en Belgique francophone devraient cependant s'y référer pour la rédaction de leurs contrats.

Et concrètement ?

Les clauses à intégrer dans les contrats de travail sont les suivantes :

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Faire figurer la commission paritaire de la société de production. |
| <ul style="list-style-type: none">- Stipuler dans le contrat qu'il doit être signé au plus tard le premier jour de travail. |

- Inscrire la date de début et de fin de contrat pour les CDD. En cas de contrat pour un travail nettement défini, seule la date de début est à indiquer : la fin correspondant à l'exécution complète de la tâche.
- Stipuler la nature du contrat d'engagement (CDD, CDI, ...).
- Indiquer les coordonnées du ou de la conseiller (ère) en prévention.
- Indiquer les services de police compétents en matière de violences sexuelles (exemple pour Bruxelles : Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles de Bruxelles - UMC Saint-Pierre - Rue Haute 320 - 1000 Bruxelles : 02 535 45 42 - 7j / 7 et 24h/24)
- Insérer un article sur la procédure à suivre en cas de maladie.
- Indiquer la date de paiement du salaire. Cela doit être conforme aux CCT.
- Lorsqu'un contrat contient des clauses ajoutées par les co-producteur.ices étrang.ère.s (non-disclosure agreement, protocoles covid, protocoles anti-harcèlement...), celles-ci doivent être rédigées dans l'une des langues nationales et doivent être conformes au droit belge.
- Prendre en compte l'ensemble des jours fériés et des jours de remplacement dus (si le jour férié tombe un samedi ou un dimanche) pendant la période d'engagement. Pour rappel, tout jour férié tombant jusqu'à 14 jours après la fin du contrat est dû, pour peu que le contrat ait duré au moins 15 jours, et que le ou la travailleur·euse concerné·e n'ait pas entamé un autre contrat entre temps. La pratique qui consiste à « couper » les contrats pour éviter de les rémunérer est illégale, tout comme celle qui consiste à demander aux techniciens et artistes d'offrir ces jours fériés.
- Transmettre le règlement de travail si ce dernier n'est pas annexé au contrat de travail
- Indiquer la procédure de comptabilisation des heures de travail dans le contrat ou dans les annexes du contrat.
- Lorsque le contrat contient une clause listant les cas de force majeure, elle ne doit pas dépasser les cas prévus par la loi. Les problèmes financiers, les grèves sectorielles ou générales ne sont, par exemple, pas des cas de force majeure.

- Lorsque les assurances demandent que figure une clause relative aux dépassements stipulant le fait que les artistes doivent se rendre disponibles pour la production au-delà du temps de tournage pour d'éventuels dépassements de planning, celles-ci ne concernent pas le reste de l'équipe. Elles ne doivent donc pas figurer dans les contrats des technicien·ne·s car en cas de dépassement, ceux-ci sont libres d'accepter ou de refuser un avenant ou contrat prolongeant leur période d'emploi.

- Lorsque le contrat contient une clause portant sur la mention du technicien ou de l'artiste au générique, seule la manière dont ceux-ci seront mentionnés au générique est laissée à la discrétion du producteur. Dans tous les cas, ses nom, prénom et fonction doivent y être repris.

- Le contrat de travail contient un article relatif au traitement des données à caractère personnel. Conformément à la réglementation RGPD, le contrat reprend a minima : quelles données vont être traitées à quoi elles vont servir, combien de temps elles seront conservées, quels sont les droits des salarié.e.s concernant ces données, qui y a accès et le nom de la personne responsable du traitement des données.

- Le temps de travail ne peut en aucun cas dépasser la limite maximum de 11h/jour et 53h/semaine et doit tenir compte de la majoration de 50% pour les heures dépassant, en moyenne sur la durée du contrat, les 38h/semaine, ou - pour les contrats de moins d'une semaine - les heures dépassant, en moyenne sur la durée du contrat, la base de 7,6h/jour.
Il n'est pas légal de prévoir contractuellement des rémunérations «forfaitaires». La comptabilisation doit bien être horaire et journalière/hebdomadaire et tenir compte des règles évoquées ci-dessus.

CHARTE DE BONNES PRATIQUES

De quoi s'agit-il ?

Des clauses non contraignantes mais fortement recommandées, pour faire évoluer les relations entre employeur·euses et employé·es, et contribuer à des climats de travail sains et sereins.

- Garantir qu'en toutes circonstances les contrats soient signés au plus tard le premier jour de travail.

- S'assurer que les "fiches de renseignements" à remplir avant la rédaction des contrats de travail ne contiennent que les questions nécessaires à la rédaction du contrat et évacuent toute question relevant de la vie privée. Il est par exemple illégal de demander de renseigner un schéma vaccinal contre le covid 19.
- Contacter, comme prévu dans la CCT, les syndicats au moins 15 jours ouvrables après le premier jour du tournage afin que ceux-ci désignent un représentant. A partir du moment où celui-ci est connu, son nom figurera à la feuille de service.
- Faire figurer sur la feuille de service et dans les bureaux de pré et post production, les coordonnées :
 - o de l'employeur ou de son ou sa représentant.e.
 - o du ou de la responsable prévention de la société de production
 - o du ou de la référent.e harcèlement
 - o du ou de la représentant.e des travailleur.ses
 - o du service de police compétent en matière de violences sexuelles (exemple pour Bruxelles : Centre de Prise en charge des Violences Sexuelles de Bruxelles - UMC Saint-Pierre - Rue Haute 320 - 1000 Bruxelles : 02 535 45 42 - 7j / 7 et 24h/24)
 - o de l'hôpital le plus proche
- Garantir le fait que toutes les heures travaillées soient notées, reconnues et comptabilisées, notamment par l'ONSS.
Le paiement des heures supplémentaires doit être repris sur les fiches de paye et donner lieu au versement d'un sur-salaire et des cotisations sociales relatives.
Outre le fait que le versement de "primes" exemptées de cotisations sociales en lieu et place de sur-salaire rend opaque le comptage des heures payées, ils participent à affaiblir les droits individuels (chômage, mutuelle, pension) et contribuent, au-delà, à fragiliser l'ensemble du système de protection sociale.
- Le contrat pour un travail nettement défini est d'usage difficile. S'il est utilisé, il doit stipuler avec précisions la nature et l'étendue de la tâche à accomplir par le ou la salarié.e et décrire le projet sur lequel il ou elle est employé.e. La seule mention du poste de travail et du titre du film n'est pas suffisante et fait courir le risque d'une requalification en CDI. Ce contrat couvre par ailleurs une période de travail continue et ne peut donc être interrompu avant l'accomplissement indiscutable de la tâche décrite.
- Les employeur.euses et salarié.es exerçant des responsabilités sont invité.es à faire preuve d'une attention accrue à la place des femmes et aux rapports

sociaux de genre dans les équipes, ainsi qu'à combattre toute forme de discrimination à l'embauche, de quelque nature qu'elle soit.

- Indiquer les coordonnées de deux référent.es "harcèlement" formé.es avec si possible l'une des deux personnes désignées qui soit extérieure à l'équipe et sans lien de subordination avec l'employeur.euse.
- Les employeur.euses et salarié.es exerçant des responsabilités sont invité.es à faire preuve d'un investissement proactif et sincère dans les politiques régionales de transition écologique du secteur.

VULGARISATION DE LA CCT 303.01

De quoi s'agit-il ?

Pour faciliter la lecture de la Convention Collective de Travail 303.01, voici une explication de la loi. Vous trouverez à la section suivante des liens vers la CCT.

- La durée du travail hebdomadaire est de 38 heures, réparties sur 5 ou 6 jours par semaine. Les limites de travail journalières et hebdomadaires peuvent être dépassées de 3 heures par jour (dans une semaine de 5 jours) et de 15 heures par semaine maximum.
- La durée maximale de travail par jour, dans le cadre de la convention 303.01, est de 11 heures et la durée légale par semaine ne peut pas dépasser les 53 heures de travail. Les plannings de travail initiaux doivent être conçus en tenant compte de ces limites.
- La convention 303.01 et la loi belge sur le travail prévoient que toute heure prestée au-delà des 38 h/semaine, pour peu que la durée hebdomadaire dépasse les 38 h en moyenne sur la durée du contrat, est une heure supplémentaire, rémunérée comme telle, c'est-à-dire à 150%, s'il s'agit d'un jour de semaine ou d'un samedi, ou à 200% s'il s'agit d'un dimanche ou d'un jour férié.
- Les barèmes journaliers négociés entre les sociétés de productions et les technicien.nes et artistes engagé.e.s sous contrats de travail intègrent cette dimension. Toute personne engagée pour un horaire qui mène à un

dépassement des 38h/semaine en moyenne se voit octroyer une rémunération qui prend en compte cette majoration.

- Les heures de préparation et de rangement, avant et après les heures de « plateau » à proprement parler, sont comptabilisées comme temps de travail et doivent être payées à 100%, ou comme « heure supplémentaire » dès qu'on dépasse les 38h/semaine en moyenne sur la durée du contrat.
- La pause lunch (qui peut durer jusqu'à 2h maximum) n'est pas comptabilisée comme du temps de travail.
Il faut donc différencier l'amplitude horaire de la journée (comprenant la pause lunch) et le temps de travail comptabilisé (sans la pause lunch).
Une amplitude horaire de 11h (comprenant 1h préparation, 8h plateau, interrompues par une pause lunch d'1h, suivies d'1h de rangement, soit 10h de travail effectif et 11h de présence sur le plateau), sur une cadence de 5 jours de travail par semaine, n'est donc pas illégale au regard de la CCT.
- Sauf exceptions pour les déplacements dépassant 1h et 35 km à partir du point de référence (généralement le lieu de tournage principal), le temps de déplacement n'est pas non plus considéré comme du temps de travail.
Au-delà d'une heure de trajet, en revanche, cela doit être comptabilisé comme tel, et rémunéré.
- La convention prévoit un temps de pause obligatoire entre deux journées (ou journées/nuits) de travail de 11 heures minimum (avec une réduction possible à 10h pour les électros, machinos les technicien.nes de l'équipe déco uniquement, en cas de passage d'un horaire de jour vers un horaire de nuit ou inversement), qui est incompressible.
- Le principe des «heures supplémentaires offertes» par un.e employé.e à la production, même si elles sont très réduites, balisées et acceptées par la personne engagée, est illégal.
- Le travail de nuit est autorisé par la convention 303.01, pour peu que les temps de repos entre les jours/nuits soient respectés. Ni la loi générale ni la convention 303.01 ne prévoient de rémunération particulière pour les heures de nuits. Elles sont payées, au minimum, au barème négocié pour les heures qui rentrent dans les 38h/semaine, et à 150% de ce tarif pour les heures dépassant cet horaire. Les employeur.euse.s et employé.e.s peuvent bien sûr négocier une compensation supplémentaire en cas d'horaire de nuit mais il ne s'agit pas d'une obligation légale.

- Le travail les dimanches et jours fériés est autorisé et payé également au tarif « normal » pour les heures rentrant dans les 38h/semaine, à condition qu'il soit compensé par un jour de récupération dans les 6 semaines qui suivent, et rémunéré à 200% pour les heures au-delà des 38h/semaine. En l'absence de récupération, toutes les heures travaillées les dimanches et jours fériés doivent être payées à 200%.
- Le contrat RPI n'est pas un contrat professionnel. Il permet le défraiement de prestations artistiques effectuées par des personnes possédant une « Carte Artiste ». S'il peut s'appliquer à certains rôles sur les tournages, comme par exemple les figurant.es, il ne peut servir à rémunérer des technicien.ne.s ou artistes professionnel.le.s engagé.e.s dans le cadre d'une production de long métrage ou série.
- Les stagiaires peuvent compléter une équipe mais doivent toujours travailler sous la supervision de technicien.nes professionnel.les, qu'ils ne peuvent pas remplacer dans le cadre de tournages professionnels.
- Le travail « bénévole » ou le « volontariat » n'est pas autorisé sur les tournages professionnels.
- Même si la convention 303.01 prévoit que le matériel personnel d'un.e employé.e (du moins caméra, « enregistreur » et matériel électrique ou de machinerie) puisse faire l'objet d'indemnités à convenir avec l'employeur.euse, ces défraiements sont extrêmement contrôlés. Ils doivent être inscrits sur les fiches de paie et approuvés par l'administration fiscale en amont sur base d'une liste complète de matériel et une estimation de sa valeur. Il s'agit donc d'un complément de rémunération à utiliser avec vigilance.

RESSOURCES

Convention Collective de Travail 303.01

- [Texte de la CCT 303.01 en vigueur.](#)
- Informations sur les conditions de travail sur Mediarte.be

*Chambre de Concertation Cinéma
Conditions de travail*

Annexe

Informations pratiques En cas de non respect des conditions de travail

Où s'adresser pour un recours et pour s'informer davantage

SPF Emploi, travail et concertation : inspection du travail

<https://emploi.belgique.be/fr/contact/inspection-du-travail>

Région de Bruxelles : [Contrôle des lois sociales - Direction de Bruxelles](#)

Rue Ernest Blerot 1 - 1070 Bruxelles

cls.bruxelles@emploi.belgique.be - 02 235 54 01

pour les autres régions voir sur le site du SPF.

Syndicats

Setca Bxl service juridique :

<https://www.setcabhv.be/fr/bhv/iobject/NDHVU2GC2AG>

Place Rouppe 3, 1000 Bruxelles (2ème étage) - Tél. +32 2 519 72 11 - Sur rdv uniquement
pour les autres régions voir sur le site.

CSC - assistance juridique, s'adresser au bureau de service local :

<https://www.lacsc.be/contactez-nous/pagecontact/centredeservices>

CGSLB - aide juridique, s'adresser au secrétariat local :

<https://www.cgslb.be/fr/secretariats/comtes/brussel>

Mediarte : Point de contact en cas d'irrégularité

<https://www.mediarte.be/fr/dossiers/conditions-de-travail-dans-le-film/autres-accords-dans-le-secteur-du-film/point-de-contact>

Formulaire :

<https://mediartebe.typeform.com/to/uARjN3?typeform-source=www.mediarte.be>

SIRC : Service d'information et de recherche sociale

Le Point de contact pour une concurrence loyale offre aux citoyens, aux entreprises et aux organisations la possibilité de signaler des faits présumés de fraude sociale en un point unique :

<https://www.meldpuntsocialefraude.belgie.be/fr/>

l'Atelier des droits sociaux : permanences juridiques :

<https://ladds.be/nos-permanences-juridiques/>

En cas d'agression / harcèlement :

Police : 112

Centres de prise en charge des violences sexuelles,

dans chaque province : <https://cpvs.belgium.be/fr/contact>

Service externe de prévention et protection au travail de l'employeur (loi bien être au travail):

Doit vous être communiqué.

Il est possible de rechercher votre médecin du travail et/ou conseiller en prévention risques psychosociaux et/ou auprès de quel service externe pour la prévention et protection au travail votre employeur est affilié, via les Services Externes pour la Prévention et la Protection au travail : <https://www.seed-connect.be/fr/home>