



Hors Champ a décidé de faire un **rappel des droits et des lois qui encadrent nos emplois**. Nous constatons de plus en plus de contrats qui ne respectent pas ces lois et ces droits, et des conditions de travail qui se dégradent. Des piqûres de rappel qui pourraient donc être utiles.

Nous avons fait cet exercice **avec l'aide de l'Atelier des droits sociaux**, qui fait un boulot formidable, notamment une permanence juridique à laquelle vous pouvez vous adresser si besoin! Leur site : <https://ladds.be/>

## 1. Cadre légal

Les règles qui encadrent notre engagement sur un projet sont celles qui proviennent de lois (dont les essentielles: loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail et loi du 16 mars 1971 sur le travail) mais aussi de conventions collectives de travail (CCT) négociées au sein de commissions paritaires (CP). Celles-ci sont composées de représentant.e.s des organisations patronales et de représentant.e.s des organisations syndicales.

Le choix de la CP dépend de notre secteur de travail. L'employeur.euse doit quant à lui/elle respecter les conventions prises dans la CP qui lui correspondent. Vous pouvez trouver de quelle CP dépend votre patron.ne du moment sur le site de mediarte

(<https://www.mediarte.be/fr/entreprises#!>, ou taper le nom de l'entreprise dans l'outil de recherche) mais aussi sur votre C4 par exemple.

En cinéma et audiovisuel, les principales CP sont la 303.1 (cinéma) et la 227 (audiovisuel). Les conventions collectives de travail de ces CP régissent un grand nombre de nos conditions de travail avec nos employeur.euse.s. Par exemple, des barèmes définissent les salaires minimums en dessous desquels il n'est pas légal de travailler (nous y reviendrons).

On y trouve également les conditions dans lesquelles les heures supplémentaires peuvent être effectuées, des dispositions concernant les repas, les trajets ....

Plus d'info sur notre site: <https://horschamp-asbl.be/pratiques-justes/cct/>

## 2. Barèmes et salaire

Le fameux 90 euros brut par jour= salaire minimum légal (spoiler: c'est faux...)!

Les salaires qui apparaissent dans les conventions collectives de travail (CP 303.1 et CP 227), sont basés sur 38h par semaine. Le petit 90 euros brut par jour de tournage proposé régulièrement et qui serait le minimum légal ne s'appuie sur rien.

Selon les barèmes de la CP 303.1, il s'agit, en gros, du plus petit salaire autorisé pour une journée de 7h36 de travail (38h divisées par 5 jours, si semaine de 6 jours, on reste sur une base de 38h et c'est 92.92 euros), pour une certaine catégorie de métiers (ici, secrétaires ou assistant.e.s de production), pour la première année de travail.

Ce montant brut augmente avec les années d'expérience, l'ancienneté. Ce salaire de 90 euros brut par jour n'est donc pas légal, par exemple, pour un poste d'accessoiriste sur 8h plateau, une heure de prépa et le rangement. Pour ce qui est de l'estimation de l'ancienneté, la légende dit que personne n'a jamais réussi à la faire calculer...

Plus d'infos sur les barèmes (faites bien la différence entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée) :

**CP 303.01 : Barèmes et catégories de métier (tout au masculin hélas...) :**

[Barèmes de la SCP 303.01 | mediarte](#)

**CP 227 :** [Barèmes de la CP 227 | mediarte](#)

**!!! Indexation en 2022 :** [Indexation des salaires dans le secteur audiovisuel | mediarte](#)

### 3. Tarif horaire minimum

Le tarif horaire minimum légal pour la catégorie la plus basse et sans expérience de la CP 303.01 est de 12,22€ brut/heure dans le cadre d'un CDD (contrat à durée déterminée).

Autrement dit, descendre en dessous est illégal !!

Ceci, encore une fois sur une base de 38h/semaine (que ce soit sur 5 ou 6 jours travaillés, il s'agit toujours de 38h), au delà de ces 38h, il y a des majorations qui interviennent.

Faites le calcul, par exemple, avec un tournage basé sur 8h de plateau, une heure de prépa et une heure de rangement!

### 4. Durée du travail hebdomadaire

En Belgique, la durée du travail hebdomadaire est de 38h. Soit 7h36 par jour pour une semaine de 5 jours (6h20 si semaine de 6 jours).

Les limites de travail journalières et hebdomadaires (fixées par la Loi sur le travail du 16 mars 1971, art. 19, 10 alinéa) peuvent être dépassées de 3 heures par jour et 15 heures par semaine au maximum. Au total, des prestations de travail peuvent être effectuées durant 53 heures par semaine, pas plus. Ces heures ne sont pas des heures supplémentaires et sont rémunérées sur base du salaire convenu, pour autant que la durée moyenne de travail calculée sur une période d'un an ou sur la durée déterminée du contrat de travail n'excède pas 38h/semaine. Dans le cas contraire, il s'agit bien d'heures supplémentaires.

Donc, sur un tournage de film, par exemple, les heures doivent être payées et majorées au delà de 38h/semaine puisqu'il n'y a jamais de compensation de ce temps de travail supplémentaire. Il est illégal de travailler plus de 10h36 par jour (sur une semaine de 5 jours).

Et répétons ceci: Il est illégal de travailler (et donc de nous faire travailler) plus de 53 heures par semaine. (Non, la semaine de 65h, c'est pas bon pour vous, oui, les conventions de travail sont un garde fou pour notre santé et notre sécurité).

Faites le calcul avec, au hasard, une série télé tournée avec la déjà fameuse et fumeuse nouvelle idée, le 9h plateau, avec heure de prépa et une heure de rangement, plus parfois du transport ou des temps de prépa plus long (ami.e.s régisseur.euse.s bonjour) et arrivez à la conclusion que tout ceci est illégal...

### 5. Temps de repos

Le temps de repos légal entre deux journées de travail est de 11h. Celui-ci peut être ramené à 10h pour certains métiers uniquement lors de prestations de travail permettant le passage nuit-mixte-jour ou jour mixte-nuit (uniquement machinistes, électricien.ne.s ou travailleur.euse.s affecté.e.s à la construction de décors).

Le temps de repos légal le week-end est de 48h plus 11h.

Pour qu'un jour soit considéré comme congé (par exemple, un mercredi de congé en milieu de semaine parce qu'on passe d'un horaire de nuit à un horaire de jour), il faut 24h plus 11h.

Les heures anticipées sont illégales ! Ceci pour protéger notre santé, notre sécurité et tout simplement assurer de meilleures conditions de création!

## 6. RPI

Avec le système du RPI (régime des petites indemnités), vous n'êtes pas sous contrat de travail. Vous ne percevez pas non plus un salaire qui vous permet de cotiser à la sécurité sociale (chômage, pension, etc.). C'est un défraiement.

Ce système, initialement pensé pour les activités artistiques considérées comme « de petite échelle » a pourtant pris une place de plus en plus importante dans les conditions de travail de certain.e.s travailleur.euse.s. N'oubliez jamais que votre employeur.euse est censé.e vous engager sous contrat de travail et vous verser un salaire.

Il n'y a aucune raison pour que, dans notre secteur de travail, nous acceptions, en tant que professionnel. le.s, d'être défrayé.e.s plutôt que d'être rémunéré.e.s et protégé.e.s dans le cadre d'un contrat de travail (et en respectant les lois...)

## 7. Signature du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée ou pour un travail nettement défini DOIT être remis et signé au plus tard dès le premier jour de travail. A défaut, vous êtes censé.e être engagé.e dans les liens d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ! On vous voit en train de compter le nombre de fois où vous auriez été en mesure de réclamer un CDI!

## 8. Type de contrat

Faites attention au type de contrat que vous signez. Dans le cadre d'un tournage par exemple, il n'y a pas de raison de signer un contrat pour un travail nettement défini. En effet, dans ce cas-là, ce n'est pas la durée qui est précisée mais le travail à accomplir. On pourrait dès lors vous dire que, tant pis pour les 4 heures supp, mais la tâche pour laquelle vous avez été engagé.e n'étant pas terminée, on continue au même tarif. Dans le même genre, si un tournage se voit amputer de 10 jours pour une raison ou une autre, on pourrait ne pas vous payer les 10 jours annulés sous prétexte que le travail nettement défini pour lequel vous avez été engagé.e est terminé.

Nos métiers, exercés sur des tournages, ou même en post prod, se font avec une notion de durée, non de tâche à accomplir!

Méfiez-vous, lisez bien vos contrats, et réclamez un contrat de travail à durée déterminée si besoin! Et vérifiez qu'il y a bien une vraie date de fin sur ce contrat!

(Et en règle générale, lisez toutes les lignes de votre contrat...)

## 9. Stagiaire

Un.e stagiaire ne peut pas occuper un poste à la place d'un.e travailleur.euse.

En tant que stagiaire, vous êtes là pour parfaire ou acquérir une formation sous la supervision et la responsabilité d'un.e travailleur.euse en poste qui, de son côté, a accepté de mener à bien cet accompagnement. Si vous avez besoin d'une personne pour vous assister dans votre travail, il ne s'agit plus d'un stage mais d'un emploi, il faut donc que cette personne soit payée!

Par exemple, un.e assistant.e monteur.euse ne peut pas être considéré.e comme stagiaire puisque c'est un métier essentiel à la bonne fabrication d'un film.

## 10. Discriminations

Petit rappel à la loi pour chacun.e d'entre vous: le racisme, le sexisme et toute forme de discrimination ne sont jamais des opinions mais bien des délits. Si vous êtes victime ou témoin de tels actes, n'hésitez

pas à interpeller le Contrôle des lois sociales, l'institut pour l'égalité des femmes et des hommes ou Unia et à contacter la production, votre employeur.euse, qui est la garante d'un lieu de travail sécurisé!