N° 375882

Association des comédiens et
intervenants audiovisuels
et M. B...

1^{ère} et 6^{ème} sous-sections réunies
Séance du 17 avril 2015
Lecture du 7 mai 2015

CONCLUSIONS

M. Alexandre LALLET, rapporteur public

Nous vous avons récemment entretenu des vicissitudes de la négociation sociale dans la branche de la production cinématographique. Elles vous ont conduit à annuler l'arrêté qui étendait les titres Ier et II de la convention collective du 19 janvier 2012. Vous êtes à présent saisi de l'arrêté qui a étendu le titre III de cette convention, lequel résulte d'un avenant du 1^{er} juillet 2013. Ce titre traite des salariés de l'équipe artistique, à savoir, les artistes-interprètes, qui font l'objet du sous-titre I, et les « *acteurs de complément* », régis par le sous-titre II, catégorie qui recouvre les figurants, les silhouettes et les doublures. C'est l'extension de ce second sous-titre qui est critiquée.

Le syndicat national des acteurs de complément cinéma et télévision CGT entend intervenir au soutien de la requête. Problème : il est signataire du titre III de la convention que l'arrêté attaqué étend.

On pourrait concevoir de dissocier la signature d'un accord collectif et son extension. Les voies syndicales étant impénétrables, on ne peut exclure qu'une organisation souhaite qu'un accord s'applique dans le champ des entreprises signataires ou représentées par des organisations d'employeurs signataires, mais non au-delà. Mais en l'occurrence, le titre Ier de la convention, applicable au titre III, prévoit que les parties signataires s'engagent à demander l'extension de la convention dans toutes ses composantes. Il existe donc une forme d'indissociabilité¹.

1

Vous noterez en revanche que, par dérogation à l'article 32 du titre Ier de la convention, l'avenant précise qu'il s'applique dès le lendemain de son dépôt au ministère, et non à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

1

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

Il faut alors s'interroger sur la possibilité même pour une organisation de contester la licéité d'un accord collectif qu'elle a signé et qu'elle n'a pas dénoncé².

La jurisprudence judiciaire paraît ne pas l'exclure³ et la doctrine est clairement en ce sens⁴. La Chambre sociale de la Cour de cassation a ainsi jugé que « *les syndicats qui ont participé à une négociation sont recevables à agir en nullité contre un accord collectif, dès l'instant qu'ils invoquent une nullité absolue, même s'ils ne l'ont pas signé* » (Cass. Soc., 9 juillet 1996, n° 95-13010, au Bull.). Dans un arrêt du 26 mai 2004 (n° 02-18756, au Bull.), elle a jugé de manière générale qu'un syndicat d'entreprise « *peut, dans l'intérêt collectif de la profession qu'il représente, joindre son action à celle de la fédération à laquelle il a adhéré pour demander la nullité d'un accord collectif d'entreprise* », sans distinguer entre organisation signataire et non signataire⁵.

De votre côté, vous avez jugé que la signature d'une convention médicale par une organisation ne la privait pas de la possibilité de former un recours pour excès de pouvoir contre l'arrêté d'approbation (CE, 13 mai 1996, Fédération des orthophonistes de France, n° 167475, aux T.). Il est vrai qu'il s'agit en réalité d'actes réglementaires négociés et les conclusions de C. Maugué s'appuient sur le fait que l'acquiescement est sans portée en excès de pouvoir. Mais dans le pur domaine contractuel, vous admettez tout à fait qu'une partie à un contrat saisisse le juge du contrat d'un recours de plein contentieux pour en contester la validité, moyennant un cantonnement des moyens invocables en raison de l'exigence de loyauté des relations contractuelles (CE, Ass., 28 décembre 2009, Commune de Béziers, n° 304802, au Rec.).

Il nous semble donc que vous pouvez admettre par principe qu'une organisation syndicale intervienne au soutien d'un recours contre un arrêté d'extension, sans

2

En cas de dénonciation, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, il est évident que l'organisation justifie d'un intérêt pour agir. Une modification du rapport de forces au sein du syndicat, ou des organes dirigeants, peut conduire une organisation à se désolidariser de l'accord, sans que cela suffise à en paralyser l'application. Il est alors parfaitement logique d'admettre qu'une telle organisation puisse contester l'accord ou l'arrêté qui l'étend.

3

En ce sens, le Francis Lefebvre Social cite un arrêt de la cour d'appel de Paris du 15 octobre 1986 (n° 10-496), dont nous n'avons toutefois pas retrouvé la trace.

4

V. notamment C. Boillot, *De l'action en nullité d'une convention collective exercée par un salarié*, D. 2009, 1393.

5

Vous noterez en outre que l'article L. 2262-10 du code du travail permet à toute organisation syndicale dont les membres sont liés par une convention ou un accord d'intervenir dans une instance résultant d'une action née de la convention ou de l'accord, à raison de l'intérêt collectif que la solution du litige peut présenter pour ses membres. Mais ce texte vise en réalité les actions individuelles procédant d'une application des conventions et accords collectifs.

2

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

rechercher ses motivations profondes. Le SNACCT CGT vous indique d'ailleurs qu'il n'a signé l'avenant qu'au bénéfice de plusieurs réserves, qu'il entend faire respecter par la voie contentieuse.

A tout le moins, une partie à la convention peut tout à fait avoir intérêt à faire reconnaître l'illicéité d'une clause, en misant sur sa divisibilité pour ne pas faire tomber la totalité de l'acte. Ici, les conclusions ne visent l'arrêté d'extension qu'en tant qu'il porte sur le sous-titre II du titre III, qui est divisible.

Nous vous proposons en conséquence d'admettre cette intervention, ainsi que celle de l'UNSA CFTC.

Venons-en à la légalité de l'arrêté.

Son annulation nous paraît s'imposer par voie de conséquence de celle de l'arrêté d'extension de la convention. Selon la décision d'Assemblée du 23 décembre 2013, Sté M6 (n° 363978, au Rec.) et l'avis de Section O... du 30 décembre suivant (n° 367915, au Rec.), vous devez prononcer l'annulation par voie de conséquence des décisions administratives « *qui n'auraient pu légalement être prises en l'absence de l'acte annulé* ». Or l'article L. 2261-16 du code du travail n'envisage que l'extension des avenants aux conventions et accords étendus. Un avenant à une convention collective non étendue ne peut lui-même être légalement étendu. Il nous paraît exclu, sauf à dénaturer la volonté des partenaires sociaux, de requalifier l'avenant en accord collectif autonome, d'autant que le titre III renvoie sur certains points au titre Ier.

La seule façon d'écartier le moyen consisterait à admettre que le ministre, lorsqu'il étend un avenant à une convention collective non étendue, ou, ce qui est équivalent, qui perd rétroactivement sa portée étendue, doit être regardé comme procédant à l'extension de la convention faisant l'objet de la modification. Par analogie, l'Assemblée du contentieux a jugé dans une décision A... du 5 mars 2003 (n° 242860, au Rec.) qu'en adoptant une loi autorisant l'approbation d'un avenant à un traité international qui n'avait pas lui-même été approuvé par une loi, le législateur a nécessairement entendu autoriser l'approbation de l'ensemble des stipulations du traité dont l'avenant n'est pas séparable. Vous raisonnez de même au temps de la ratification implicite des ordonnances. Mais à la réflexion, il ne nous paraît pas possible de transposer ce raisonnement à l'extension d'accords collectifs, qui ne saurait être implicite sans être illégale. Elle doit en effet être précédée d'une demande, de la consultation de la Commission nationale de la négociation collective et d'un avis au Journal officiel permettant de recueillir les observations des organisations intéressées. Ces formalités doivent porter sur l'intégralité de l'instrument conventionnel à étendre. Par ailleurs, l'extension implicite ne pourrait porter que sur celle des stipulations de la convention qui sont inséparables de l'avenant explicitement étendu. Vous risqueriez alors d'introduire une grave indétermination des règles applicables dans l'entreprise. Enfin, la légalité de l'extension est souvent assurée par différentes exclusions et réserves qu'une extension implicite ne peut, par construction, comporter. Lorsque, comme ici, une extension explicite vient à être annulée, se poserait la question du sort des

exclusions et réserves antérieurement prononcées. Bref, vous l'aurez compris, il est préférable que le ministre procède à une nouvelle extension de la convention et de ses avenants. C'est précisément ce qu'il a fait par un arrêté du 31 mars 2015, publié le 10 avril.

Reste alors la question de la modulation dans le temps des effets de l'annulation. Elle conduit à s'intéresser aux autres moyens susceptibles d'affecter la légalité de l'arrêté. Rappelons que, conformément au mode d'emploi dégagé par la décision de Section Fédération Sud Santé sociaux du 23 mars 2012 (n° 331805, au Rec.), vous pouvez vous-même faire droit aux moyens invoquant l'illicéité de l'accord collectif lorsqu'est en cause le droit de l'Union, ou s'il apparaît manifestement, au vu d'une jurisprudence établie, que la contestation peut être accueillie.

Le premier moyen intéressant nécessite un bref rappel des modalités d'engagement des acteurs de complément. Une fois sélectionné, l'acteur est informé, au plus tard la veille à 17 h, de la date et de l'heure de convocation du premier jour de travail. Il se voit remettre sur place le contrat de travail au début de la première journée de travail. Il est ensuite convoqué pour une autre journée de travail, ou informé de son emploi du temps du lendemain par la « feuille de service » qui lui est remise ou qui est affichée sur place. Le point 4.3.3 précise que l'employeur fait signer une feuille d'émargement par chaque acteur de complément, au début et à la fin de sa journée de travail, mentionnant l'heure d'arrivée et l'heure de départ.

Est en cause le point 4.1.2.1, qui inclut dans l'amplitude quotidienne, mais exclut de la durée de travail effectif, « *à titre exceptionnel* » et dans la limite de 30 mn à partir de l'heure de sa convocation, le temps d'émargement du salarié sur un tournage en décor naturel nécessitant 50 acteurs de complément ou plus. Il est soutenu que cette clause méconnaît l'article L. 3121-1 du code du travail, qui définit la durée du travail effectif comme le « *temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles* ».

Le temps d'attente du salarié n'est pas toujours du temps de travail effectif. S'agissant par exemple des transporteurs routiers, la Cour de cassation subordonne cette qualification à la condition que l'intéressé soit soumis aux directives de l'employeur. La seule circonstance que, compte tenu des circonstances de temps et de lieu, il ne puisse concrètement rien faire d'autre qu'attendre, le cas échéant dans son camion, ne suffit pas (Cass. soc., 7 avr. 2010, n° 09-40.020, au Bull. – jurisprudence qui trouve toute sa pertinence à l'heure du multimédia connecté)⁶. En outre, vous savez que le temps au

6

De même, si le salarié connaît la durée prévisible de l'attente, et peut s'organiser en conséquence, celle-ci ne constituera pas du temps de travail effectif (Cass. soc., 12 mars 2009, pourvoi n° 07-40587 ; *a contrario*, dans un cas où le salarié était en outre susceptible d'être sollicité par l'employeur : Cass. Soc., 6 mai 2009, n° 07-44283).

4

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

cours duquel un agent se met en état de prendre son service, sans pouvoir encore se conformer aux directives de ses supérieurs, n'est pas du temps de travail effectif (V. à propos de l'habillage et du déshabillage : CE, 4 février 2015, M... et Syndicat Alliance Police nationale, n° 366269, aux T.). En revanche, le temps de trajet entre les vestiaires de l'entreprise et la pointeuse peut être du temps de travail si le salarié peut recevoir dans l'intervalle des directives de l'employeur (Cass. Soc., 13 juillet 2004, n° 02-15142, au Bull. ; et à propos des salariés d'Eurodisney : Cass. Soc., 13 janvier 2009, n° 07-40638). La jurisprudence judiciaire est donc bien établie.

Ce qui peut davantage faire hésiter, c'est l'interprétation de l'accord et la réalité de la situation dans laquelle se trouvent les salariés en attente d'émargement.

L'émargement étant précisément conçu pour attester de l'heure de la prise de fonction⁷, il serait logique d'y voir un préalable à la prise de poste et de considérer que, quelle que soit l'heure de la convocation, l'intéressé n'est pas soumis aux directives de l'employeur tant qu'il ne s'est pas acquitté de cette formalité. Dans la file d'attente, il est davantage maître de son temps que le salarié qui doit revêtir sa combinaison de travail. Et si l'attente prévisible est importante, on peut imaginer qu'il vaque à d'autres occupations, fût-ce pour aller boire un café. Cela étant, sans être particulièrement versé dans les arcanes du septième art, nous subodorons que la réalité est assez différente et que les intéressés sont susceptibles d'être mobilisés à tout instant en fonction des impératifs du tournage, y compris des caprices des stars, alors même qu'ils n'ont pas encore atteint la table d'émargement. A tout le moins l'avenant aurait-il dû comporter des assurances claires pour l'exclure, ce qui n'est pas le cas. Au contraire, sa rédaction montre que les partenaires sociaux ont entendu déroger, « à titre exceptionnel », à l'idée que ce temps d'attente constitue en principe et dans leur esprit du temps de travail effectif. Et en opportunité, il est assez contestable de faire peser sur le salarié une charge qui est uniquement imputable à l'organisation ou à la désorganisation de l'employeur, lequel a convoqué trop d'acteurs au même moment par commodité, ou n'a pas mobilisé les moyens nécessaires à un traitement diligent des émargements. Sans nécessairement qualifier en toutes circonstances de « temps de travail effectif » le temps d'émargement⁸, nous pensons que vous pouvez affirmer sans trembler, c'est-à-dire sans excéder votre office tel qu'il résulte de la décision de Section Fédération Sud Santé sociaux du 23 mars

7

La solution inverse conduirait à considérer que, sauf preuve d'un retard de l'intéressé, le compteur se déclenche à l'heure de sa convocation.

8

On ignore si le point 4.1.2.1. couvre l'hypothèse du temps d'émargement de la personne qui n'a pas encore signé son contrat de travail, c'est-à-dire qui se présente le premier jour et se voir remettre le contrat. Dans cette attente, l'intéressé n'est pas encore embauché : les contrats de travail à durée déterminée devant être établis par écrit à peine de requalification en contrats à durée indéterminée, seule la signature du document par le salarié peut manifester sa conclusion. Dans ce cas, il nous semble que le temps d'attente ne peut être regardé comme du temps de travail effectif, le salarié pouvant à tout moment renoncer et quitter le lieu du tournage.

5

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

2012, Fédération Sud Santé Sociaux (n° 331805, au Rec.), qu'en excluant par principe cette qualification, sans réserver les cas dans lesquels le salarié n'ayant pas encore émargé se trouve à la disposition de l'employeur, les partenaires sociaux ont entaché cette clause d'illicéité, de sorte qu'il y a lieu d'annuler l'arrêté d'extension en tant qu'il l'étend, sans qu'il soit besoin d'en saisir le juge judiciaire.

Plusieurs clauses sont en outre arguées de discrimination. Rappelons que le principe d'égalité s'impose aux partenaires sociaux, et que les différences de traitement, en particulier de rémunération, doivent reposer sur des raisons objectives et pertinentes. Récemment, la Chambre sociale de la Cour de cassation a tempéré la rigueur de sa jurisprudence en jugeant que les différences conventionnelles de traitement entre catégories professionnelles sont présumées justifiées, à charge pour le salarié ou le syndicat qui les contestent de démontrer qu'elles sont étrangères à toute considération de nature professionnelle (Cass. Soc., 27 janvier 2015, n° 13-22179, à publier au Bulletin). A cette aune, seule l'une des ruptures d'égalité dénoncées nous paraît manifestement établie⁹ : c'est celle qui exclut du bénéfice des salaires minimaux majorés et des indemnités prévues par la convention tous les salariés ne tournant pas à Paris ou dans plusieurs grandes villes de province limitativement énumérées, ainsi que dans leur

9

On retrouve ici la critique du point 4.1.2.1, au motif que le temps d'émargement serait considéré comme du temps de travail effectif pour les tournages comptant moins de 50 acteurs de complément. La critique est sans objet si vous nous avez suivi pour y voir une méconnaissance de la loi. Sinon, le moyen ne nous paraît pas soulever une contestation sérieuse. S'il semble se déduire par *a contrario* du point 4.1.2.1 que la convention, comme elle peut le faire s'agissant de stipulations plus favorables, traite le temps d'émargement comme du temps de travail effectif pour les tournages modestes, ce temps sera en réalité quantité négligeable, alors qu'on perçoit bien la charge que représente la formalité de l'émargement pour les tournages de grande ampleur. Vous ne pourrez davantage retenir le moyen tiré de la discrimination entre les acteurs de compléments et les techniciens au regard des majorations salariales au-delà de 8 heures de travail dès lors que les activités exercées ne sont pas comparables, à supposer d'ailleurs qu'on considère qu'ils appartiennent à la même « *catégorie professionnelle* » au sens de la jurisprudence judiciaire (notion qui vise en général la distinction entre les « ouvriers et techniciens », les employés, les « agents de maîtrise », et les « ingénieurs et cadres »). Il est également reproché à la convention de prévoir une indemnité pour costume spécial au seul profit des figurants, et non des silhouettes. Le ministre conteste la réalité de cette discrimination en s'appuyant sur le texte de la convention, qui évoque les « acteurs de complément ». Mais l'annexe III ne traite ensuite que des figurants. Outre cette incertitude, il nous semble qu'une différence de traitement ne serait pas totalement injustifiable. L'indemnité en cause, qui peut atteindre 95 €, est versée lorsque le figurant apporte son propre costume. En cumulant cette indemnité et son salaire de base, qui est au minimum de 105 €, sa rémunération totale peut excéder celle d'une silhouette muette, dont le salaire de base est fixé à 150 €. Mais il s'agit de la contrepartie d'un investissement vestimentaire particulier, qui couvre en sus les frais d'entretien. Et l'exposition visuelle d'une silhouette, muette ou parlante, est supérieure à celle d'un figurant : il s'agit en général d'une personne faisant montre à l'écran d'un savoir-faire particulier, comme un pianiste ou un jongleur. Cela peut justifier que le costume soit fourni par la production, ce qui rendrait sans objet une telle indemnité. Il ne nous paraît pas possible de retenir le moyen dans le cadre de la jurisprudence Fédération Sud Santé Sociaux.

6

Ces conclusions ne sont pas libres de droits. Leur citation et leur exploitation commerciale éventuelles doivent respecter les règles fixées par le code de la propriété intellectuelle. Par ailleurs, toute rediffusion, commerciale ou non, est subordonnée à l'accord du rapporteur public qui en est l'auteur.

banlieue. La Chambre sociale de la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de juger qu'il ne peut y avoir de différences de traitement entre salariés d'établissements différents d'une même entreprise exerçant un travail égal ou de valeur égale, que si elles reposent sur des raisons objectives dont le juge doit contrôler concrètement la réalité et la pertinence, ce qui l'a conduit à confirmer l'arrêt d'une cour qui avait regardé comme discriminatoires des abattements sur salaires selon la zone géographique d'activité (Cass. Soc., 21 janvier 2009, n° 07-43452 et a., au Bull.)¹⁰. En l'occurrence, le lieu du tournage n'apparaît pas pertinent. On ne voit pas pourquoi, au hasard, l'indemnité de 50 € prévue pour les « *scènes de nu, topless, striptease, cadavre et scènes d'amour simulées* » serait versée au salarié qui donne de sa personne à Lille, mais pas à Rennes ou à Strasbourg. L'argument du ministre selon lequel les acteurs de complément seraient la plupart du temps des professionnels dans les zones géographiques éligibles, et des amateurs en-dehors, n'emporte pas la conviction, dès lors que l'avantage est individuel et que le critère de distinction utilisé par la convention est géographique, et non « statutaire ».

Les autres moyens soulevés, en revanche, ne nous convainquent pas.

Nous vous invitons à ce stade à bien mesurer la portée des vices relevés :

- Premièrement, l'annulation par voie de conséquence présente un caractère largement disciplinaire. Rappelons que l'annulation de l'arrêt d'extension de la convention collective que vous avez prononcée reposait sur l'absence de signature par une organisation représentative des employeurs. Depuis lors, les principales organisations d'employeurs de la branche ont adhéré à la convention au bénéfice d'un avenant d'octobre 2013, étendu le même jour que l'avenant litigieux, et qui préserve mieux les intérêts des films à petit budget. C'est pourquoi, à la suite de votre annulation, le ministère a publié, le 10 avril dernier, un nouvel arrêté d'extension de l'ensemble de la convention et de ses avenants.
- Deuxièmement, la seule méconnaissance du principe d'égalité que nous avons identifiée porte sur une restriction dans le bénéfice des salaires minimaux majorés et des indemnités. Il s'agit certes d'un élément central de la négociation, qui aurait rendu très hasardeuse une annulation partielle de l'arrêt en l'absence de moyen d'annulation totale. Mais on sait qu'il existe deux façons de lever une discrimination dans le bénéfice d'un avantage : soit en le supprimant pour tous, soit en l'accordant à tous, ou, en tous cas, à tous ceux qui sont placés dans la même situation au regard de cet avantage. Dans le doute, le juge préfère en général annuler les restrictions viciées plutôt que de faire tomber l'ensemble du

10

La Cour semble même circonspecte à l'égard d'une différence alléguée de coût de la vie entre Paris et la province (Cass. Soc., 5 mai 2010, n° 08-45502 ; Cass. Soc., 28 mai 2014, n° 12-27811). Une différence dans les zones géographiques de prospection peut en revanche justifier une différence de traitement (V. en creux : Cass. Soc., 31 janvier 2012, n° 11-10159).

dispositif (V. pour un exemple intéressant rendu par cette même formation de jugement : CE, 27 novembre 2013, Syndicat national CFDT des mineurs et assimilés et du personnel du régime minier, n° 353703-353707-353781, aux T.). S'agissant ici des effets passés produits par la stipulation étendue, il nous semblerait assez paradoxal de pénaliser rétroactivement les bénéficiaires des avantages conventionnels institués au motif que d'autres salariés auraient également dû en profiter afin d'éviter toute discrimination. Dans une telle hypothèse, la sécurisation des effets passés nous paraîtrait tout à fait justifiée, à charge pour les partenaires sociaux de déterminer un nouvel équilibre conventionnel, pour l'avenir, tenant compte des contraintes économiques des entreprises de la branche.

- Reste, troisièmement, le vice portant sur le temps d'émargement, qui est, lui, d'une réelle gravité, puisque directement contraire à la loi.

Quant aux conséquences de l'annulation, les requérants eux-mêmes s'en inquiètent car le titre III comporte un certain nombre d'avancées qui seraient remises en cause, alors que les acteurs de complément sont les salariés les plus précaires de la branche. La configuration est assez proche de celle de la décision Fédération nationale des transporteurs routiers du 15 mai 2013 (n° 337698, aux T.), où le requérant, sans se désister, plaidait lui-même pour une modulation afin d'éviter des versements de salaires au profit des employeurs. Et si votre décision du 24 février dernier indique à juste titre que « *les clauses des contrats de travail à durée déterminée fixant la rémunération des techniciens dans le respect de la convention du 19 janvier 2012 restent applicables en dépit de l'annulation de l'arrêté du 1er juillet 2013* », il n'en va ainsi, au vu de la jurisprudence judiciaire¹¹, que lorsque le contrat incorpore la rémunération conventionnelle, et non lorsqu'il se contente d'y renvoyer. Le ministre plaide en ce sens.

Nous vous proposons donc de sécuriser les effets produits par l'arrêté d'extension jusqu'à l'entrée en vigueur de celui du 31 mars 2015, soit le 10 avril, à l'exclusion des effets produits par l'extension du 2^{ème} alinéa du point 4.1.2.1 sur le temps d'émargement. Rappelons en effet que la jurisprudence AC ! vous permet de ne sécuriser qu'une partie des effets produits par l'acte annulé. Et nous vous donnons rendez-vous l'année prochaine pour vous entretenir du nouvel arrêté d'extension, qui ne manquera sans doute pas d'être contesté.

PCMNC à l'admission des interventions, à l'annulation de l'arrêté en tant qu'il étend le sous-titre II du titre III de la convention collective nationale de la production cinématographique, à ce que les effets produits par cet arrêté, à l'exclusion de l'extension du 2^{ème} alinéa du point 4.1.2.1., jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel arrêté d'extension, soient réputés définitifs, sous réserve des actions contentieuses engagées à la date de votre décision, et à ce qu'une somme de 3000

11

V. nos conclusions sur la décision du 24 février dernier.

euros soit mise à la charge de l'Etat au profit des requérants au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative.