

ACCORD RELATIF A L'ACTIVITE PARTIELLE DE LONGUE DUREE (APLD)

ENTRE

La **FEDERATION NATIONALE DES CINEMAS FRANÇAIS** représentée par Monsieur Richard PATRY, Président, et Madame Odile TARIZZO, Présidente de la Commission des Questions Sociales

d'une part,

ET

Les **ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES :**

- Pour la **Fédération Communication Conseil Culture - C.F.D.T. :**
Monsieur René FONTANARAVA, Secrétaire National, représenté par Monsieur Karim GEDDI
- Pour la **Fédération FASAP – FO :**
Monsieur Lionel PINOTEAU, Secrétaire Général du SNCA
- Pour le **Syndicat du Cinéma CFE CGC :**
Monsieur Marc GLEIZES, Président du SNCAMTC
- Pour le **Syndicat National de l'Exploitation Cinématographique C.G.T. :**
Madame Patricia PARISIS, Secrétaire Générale
- Pour le **Syndicat National du Spectacle C.F.T.C. :**
Madame Agnès CALTAGIRONE
- Pour le **Syndicat National SUD Culture Solidaires :**
Monsieur Henri BOURSIER

d'autre part,

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Préambule :

La branche de l'exploitation cinématographique traverse actuellement une période de difficultés économiques inédite résultant de la crise sanitaire de Covid-19. Dans ce cadre, afin d'accompagner les entreprises du secteur et préserver les emplois, les partenaires sociaux se sont mobilisés activement pour déterminer par la voie de la négociation collective et du dialogue social des solutions adaptées, responsables et mobilisables par l'ensemble des exploitations cinématographiques dans toute leur diversité.

Après avoir été fermées par arrêté administratif du 14 mars 2020 afin de ralentir la propagation du virus Covid-19, les salles de cinéma ont finalement pu rouvrir le 22 juin 2020 dans des conditions de garantie sanitaire définies paritairement pour assurer la santé et la sécurité des salariés et du public et validées par la cellule interministérielle de crise. Les salles de cinéma font donc partie des établissements recevant du public qui ont été fermés, du fait de la crise de Covid-19, pour la durée la plus longue.

Depuis leur réouverture le 22 juin 2020, et malgré la campagne nationale de promotion des salles de cinéma mise en œuvre par l'ensemble des médias, à l'initiative de la Fédération Nationale des Cinémas Français, force est de constater que la fréquentation s'est très gravement détériorée. A ce jour, la fréquentation a diminué de -75% en moyenne sur l'ensemble du territoire par rapport à l'année précédente. Cette diminution semble principalement résulter de la faiblesse de l'offre de films (en moyenne, 4 nouveaux films sont programmés par semaine dans les salles de cinéma actuellement contre une quinzaine, voire une vingtaine de nouveaux films programmés chaque semaine habituellement). Ce manque d'attractivité de l'offre de films est lié à plusieurs facteurs. Du fait de la crise sanitaire encore très forte aux Etats-Unis, les salles de cinéma américaines demeurent fermées et la programmation des films porteurs américains, dont les sorties sont mondiales, est reportée. Par ailleurs, certains distributeurs américains ont privilégié la diffusion sur les plateformes de films initialement prévus pour les salles de cinéma privant les salles d'une augmentation de fréquentation certaine.

Parallèlement, certains distributeurs français craignent de programmer leurs films dans le contexte actuel, d'autres acceptent en prévoyant toutefois des conditions de programmation particulièrement dures pour les salles. Par ailleurs, certains spectateurs appréhendent les espaces confinés, telles que les salles de cinéma, et d'autres souhaitent profiter des activités de plein air dans un contexte de post-confinement.

Dans ces conditions, de nombreuses salles de cinéma sont en très grande fragilité économique et fonctionnent à perte depuis leur réouverture, le peu de recettes réalisées ne permettant pas de couvrir les charges fixes et les frais de trésorerie. Certains établissements cinématographiques ont même dû prendre la décision de refermer leurs portes pour ne pas aggraver leur situation économique (à ce jour, ces fermetures concerneraient environ 10% du parc de salles). Ces fermetures, contraintes par les difficultés financières, sont particulièrement préjudiciables pour les entreprises, les salariés et le secteur dans son ensemble. Les partenaires sociaux relèvent l'importance de maintenir le lien avec les spectateurs et d'éviter les fermetures des établissements, même temporaires, en favorisant des ouvertures sur des amplitudes plus réduites et en réduisant le nombre de séances.

Les partenaires sociaux ont alerté en urgence la Ministre de la Culture sur la situation économique et sociale du secteur et ont rappelé paritairement la nécessité d'obtenir des aides sectorielles pour soutenir les emplois de la branche de l'exploitation cinématographique. Parallèlement, la Fédération a porté auprès du Gouvernement et du Centre national du cinéma et de l'image animée un plan d'aide sectorielle, comprenant des mesures d'urgence et des mesures de relance.

Les parties signataires relèvent les difficultés liées au manque de visibilité quant à l'évolution de la situation sanitaire et son impact sur la situation économique de la branche. Toutefois, si les

perspectives de rétablissement à court terme sont très réduites, il est nécessaire de rappeler que les productions d'œuvres cinématographiques, interrompues temporairement, ont pu reprendre, marquant ainsi une avancée positive pour la filière cinématographique dans son ensemble. Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que le cinéma demeure le « loisir préféré des Français ».

Au regard de cette situation inédite, les partenaires sociaux souhaitent accompagner l'ensemble des établissements de la branche pour aider les employeurs et les salariés à franchir cette étape particulièrement difficile et préserver les emplois du secteur. Le recours au nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, mis en œuvre par le décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, constitue un moyen permettant aux entreprises de faire face à la baisse durable d'activité et protégeant l'emploi des salariés.

Les parties signataires sont donc convenus de conclure le présent accord afin de permettre aux entreprises de la branche, dont les trois quarts sont composées de moins de 11 salariés, de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée et de préserver les emplois du secteur. Ce dispositif spécifique d'activité partielle pourra être mobilisé par les entreprises de la branche à l'échéance du dispositif d'activité partielle dans les conditions spécifiques applicables pour le secteur de la culture.

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n°1307).

En application du présent accord, la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée concerne toutes les activités du secteur de l'exploitation cinématographique et les salariés relevant de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n°1307).

Article 2 : Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs de la branche de l'exploitation cinématographique faisant face à une baisse durable d'activité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, en élaborant un document au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Cet accord définit les conditions et les modalités pratiques dans lesquelles il peut être recouru à ce dispositif spécifique d'activité partielle. En contrepartie, il précise les engagements souscrits par les entreprises souhaitant bénéficier de ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent le rôle essentiel du dialogue social en entreprise et précisent que le présent accord ne remet pas en cause les négociations sur ce sujet actuellement en cours dans les entreprises. L'accord de branche ne s'applique qu'en l'absence d'accord d'entreprise portant sur le même objet.

Article 3 : Réduction de la durée du travail autorisée dans le cadre de l'activité partielle de longue durée

En principe, la réduction de l'horaire de travail du salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut pas être supérieure à 40% de la durée légale.

Comme pour l'activité partielle de droit commun, l'employeur peut, dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, réduire l'horaire de travail des salariés par entreprise, établissement ou partie d'établissement. L'employeur veillera à répartir équitablement les heures d'activité partielle entre les salariés des mêmes services/fonctions.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. Son application peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Toutefois, cette limite peut être dépassée dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le présent accord, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50% de la durée légale.

Les situations particulières suivantes peuvent notamment justifier le dépassement de la limite de 40% : déprogrammation et/ou report de films, modification des modes de diffusion des films (cas des films dont la diffusion était initialement prévue en salle qui font l'objet d'une diffusion sur les plateformes), décision de confinement local, fermeture administrative totale et partielle.

Les parties signataires souhaitent rappeler l'importance des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du secteur. La crise que traverse la branche de l'exploitation cinématographique, marquée par la chute des résultats de la fréquentation (-75%) et par la faiblesse de l'offre de films mise à disposition des établissements, est de nature à entraîner une diminution significative de l'activité des entreprises de la branche, supérieure à 40% de leur activité normale.

Pour cette raison, les partenaires sociaux en appellent à la vigilance des DIRECCTE lors de l'appréciation de la situation économique des entreprises et attirent l'attention des services de l'État sur la nécessité de pouvoir mobiliser rapidement ce dispositif au-delà du plafond de 40% dès lors qu'un fléchissement significatif d'activité est constaté.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée constitue un moyen de préserver l'emploi au sein des établissements confrontés à des difficultés conjoncturelles.

A cet égard, les partenaires sociaux rappellent la responsabilité de l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre de ce dispositif. Cette volonté de s'inscrire dans une démarche responsable se retrouve par ailleurs dans les engagements souscrits au niveau de la branche et dans le suivi assuré par les parties signataires du présent accord.

Article 4 : Indemnisation et allocation d'activité partielle de longue durée

Article 4-1 : Taux de l'indemnité versée au salarié

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70% de sa rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du maintien de salaire prévue au II de l'article L.3141-24 du Code du travail) ramenée à un montant horaire calculé sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée contractuelle. Le taux horaire de l'indemnité ne peut pas être inférieur à 8,03€.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de cette indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 4-2 : Taux de l'allocation versée à l'employeur

Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée, à 60% de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'article R.5122-12 du Code du travail, dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le taux horaire de l'allocation ne peut pas être inférieur à 7,23€. Ce plancher n'est pas applicable aux contrats d'apprentissage ou de professionnalisation.

Article 5 : Modalités de mise en œuvre de l'activité partielle de longue durée

Article 5-1 : Elaboration du document par l'employeur

Pour pouvoir recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur doit élaborer un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Ce document doit prévoir dans son préambule un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement ou de l'entreprise et déterminer les éléments suivants :

- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- Les engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon un rythme au moins trimestriel.

Ce document est élaboré par l'employeur, après consultation du comité social et économique lorsqu'il existe.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

Article 5-2 : Procédure d'homologation du document élaboré par l'employeur

L'employeur adresse la demande d'homologation du document au préfet du département où est implanté l'établissement ou l'entreprise concerné.

Lorsque le document porte sur des établissements implantés dans plusieurs départements, l'employeur adresse sa demande unique d'homologation au titre de l'ensemble des établissements au préfet du département où est implanté l'un des établissements concernés. Toutefois, dans ce cas, le contrôle de la régularité des conditions de placement des salariés en activité partielle spécifique reste confié au préfet de département où est implanté l'établissement concerné.

La demande d'homologation est adressée par voie dématérialisée. Elle est accompagnée du document élaboré par l'employeur et, s'il existe, de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique.

L'autorité administrative homologue le document élaboré par l'employeur en application du présent accord de branche, après avoir vérifié :

- La régularité de la procédure d'information et de consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe ;
- La présence de l'ensemble des mentions obligatoires ;
- La conformité aux stipulations de l'accord de branche ;
- La présence d'engagements spécifiques en matière d'emploi.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du document. L'absence de retour de sa part à l'issue de ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique s'il existe.

En cas de décision d'homologation tacite, l'employeur doit transmettre la copie de la demande d'homologation, accompagnée de l'accusé de réception, au comité social et économique s'il existe.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents précités et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

Article 5-3 : Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur :

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements qu'il a souscrits.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Les engagements en termes de maintien dans l'emploi souscrits par l'employeur doivent porter sur les emplois dont le périmètre est défini à l'article 9 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de respecter les engagements pris en termes de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle afin de préserver les emplois et assurer le maintien et le développement des compétences au sein de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conformément au décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur est tenu de rembourser les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié mis en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée et licencié pour motif économique pendant la durée de recours à ce dispositif.

En cas de rupture du contrat de travail pour motif économique concernant un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique. Toutefois, l'autorité administrative peut ne pas exiger le remboursement de tout ou partie des sommes dues lorsque celui-ci est incompatible avec la situation économique et financière de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe.

En cas de non-respect des engagements souscrits par l'employeur en matière d'emploi et de formation professionnelle durant la période de recours à l'activité partielle de longue durée, l'autorité administrative peut décider de suspendre le paiement de l'allocation d'activité partielle.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et invitent les établissements et les entreprises à se rapprocher de l'autorité administrative en cas de difficultés à respecter les engagements souscrits ou en cas de dégradation de la situation économique et financière de l'établissement ou de l'entreprise pour trouver des solutions de nature à préserver les emplois.

Article 6 : Début et durée de l'activité partielle de longue durée

Article 6-1 : Début de l'activité partielle de longue durée

L'employeur peut solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée au plus tôt au 1^{er} jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative.

Article 6-2 : Durée de l'activité partielle de longue durée

Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Comme indiqué à l'article 5-2 du présent accord, l'autorisation d'activité partielle est accordée pour une durée de 6 mois. Cette autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois après transmission par l'employeur à l'autorité administrative :

- Du bilan du respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et d'information des organisations syndicales de salariés et des institutions représentatives sur la mise en œuvre de l'accord ;
- Du procès-verbal de la réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé ;
- Du diagnostic actualisé par l'employeur sur la situation économique de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 : Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel

Lors de chaque réunion de la CPPNI si l'évolution de la situation du secteur le justifie, ou au moins une fois tous les 3 mois, la partie patronale informe les organisations syndicales signataires sur la mise en œuvre du présent accord.

Un point dédié à la mise en œuvre du présent accord est alors fixé à l'ordre du jour de la CPPNI.

Dans la mesure du possible, cet ordre du jour, accompagné le cas échéant de documents d'information, est adressé aux membres de la commission, par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, une semaine avant toute réunion.

Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe relatifs à l'activité partielle de longue durée seront adressés, pour information, aux membres de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). A cette fin, ces accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe doivent être préalablement transmis par voie électronique à l'adresse suivante : cppni.ec@fncf.org.

Article 8 : Suivi de l'accord

Au-delà de l'information au moins trimestrielle à destination des organisations syndicales signataires mentionnée à l'article 7, les parties signataires rappellent leur volonté d'assurer un suivi régulier de la mise en œuvre du présent accord. Ils reconnaissent que ce suivi est indispensable compte tenu de l'impossibilité d'anticiper avec précision l'évolution de la situation et les incidences de la période de crise actuelle.

Les partenaires sociaux prévoient ainsi de se réunir tous les 6 mois à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord afin de réaliser un bilan de la mise en œuvre du présent accord, apprécier les besoins réels du secteur en fonction de l'évolution de la situation économique et, le cas échéant, réviser les modalités de mise en œuvre du présent dispositif d'activité partielle de longue durée.

Ce bilan permettra notamment d'identifier le taux de recours à ce dispositif au sein de la branche de l'exploitation cinématographique et de faire le point sur la mise en œuvre des engagements pris en contrepartie du recours au présent dispositif.

Article 9 : Engagements souscrits en contrepartie du recours à l'activité partielle de longue durée

Article 9-1 : Maintien dans l'emploi

En contrepartie de la souplesse apportée par ce dispositif spécifique d'activité partielle, les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique s'engagent à ne procéder à aucun licenciement pour motif économique de salariés placés en activité partielle dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée. Cet engagement s'applique pendant toute la durée du recours à ce dispositif et concerne l'intégralité des emplois mentionnés dans le document susvisé à l'article 5-1.

Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises l'importance de favoriser l'emploi des salariés de l'entreprise en assurant une répartition entre ces salariés des horaires de travail réduits dans le cadre de l'activité partielle de longue durée et en s'interdisant le recours aux contrats de travail à durée déterminée pour surcroît temporaire d'activité (sauf pour les périodes durant lesquelles les salariés ne sont plus en activité partielle spécifique). En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des horaires de travail doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable. Cette répartition doit permettre aux salariés d'assurer la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent rappeler la possibilité pour les entreprises de la branche de solliciter auprès de l'OPCO Afdas des prestations de conseil en ressources humaines (dispositif « Appui-Conseil ») afin de bénéficier d'un accompagnement personnalisé en gestion de leurs ressources humaines, adapté au contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Les entreprises de moins de 50 salariés (soit 98% des entreprises de la branche) bénéficient d'un financement total de la prestation. Cette prestation d'appui-conseil est financée par l'OPCO Afdas dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme et cofinancé au titre du Plan d'investissement dans les compétences.

Article 9-2 : Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que la formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et développer leurs compétences et leur employabilité. A ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité partielle constituent une opportunité pour mettre en œuvre des actions de formation professionnelle, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience, dans le cadre d'un plan de développement des compétences ou par la mobilisation du compte personnel de formation.

Dans le cadre du recours à l'activité partielle de longue durée et afin d'anticiper et préparer le retour progressif à une activité normale, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à mettre en place des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences. A ce titre, il est notamment rappelé que l'OPCO Afdas a mis à disposition des entreprises un référencement de l'offre de formation à distance (disponible sur le lien suivant : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les partenaires sociaux entendent poursuivre les travaux et réflexions interbranches engagés dans le cadre de l'EDEC Culture, Création, Communication, Sport et Tourisme en faveur du

développement de l'emploi et des compétences, et souhaitent s'inscrire, le cas échéant, dans les actions de diagnostics mobilisées dans le cadre des observatoires prospectifs des métiers, des qualifications et des compétences. Ces diagnostics visent à disposer de données pour évaluer l'impact de la crise, à identifier les stratégies de sortie de crise et de relance, à anticiper des besoins en emplois et en compétences et à proposer des actions de formation et de reconversion.

Par ailleurs, conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux rappellent leur volonté de reprendre les travaux relatifs à la formation professionnelle, et plus particulièrement, à la mise en place de la promotion ou reconversion par l'alternance (« dispositif Pro-A ») en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord permettant aux salariés de la branche d'accéder à des formations certifiantes à travers ce dispositif.

Article 9-3 : Révision de l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima

Dans le cadre des négociations ayant conduit à la conclusion du présent accord, les partenaires sociaux sont convenus paritairement d'engager des travaux visant à réviser l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima dans l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'exploitation cinématographique une évolution graduée et conforme de ces salaires. En effet, la crise actuelle n'a pas permis d'assurer la revalorisation des salaires minima et a accéléré le tassement des rémunérations des premiers emplois repères de la grille conventionnelle. Les partenaires sociaux souhaitent donc mener des travaux pour revoir la structuration de la grille des minima conventionnels et fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales.

A cette fin, les parties signataires du présent accord conviennent d'instituer un groupe de travail paritaire dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima et d'engager ces travaux dès le mois d'octobre 2020 sur la base d'une réunion par mois. A la fin de ces travaux, les partenaires sociaux proposeront une grille pérenne et conforme à la législation.

Article 10 : Non-cumul des dispositifs d'activité partielle

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans le cadre du présent accord ne peut pas être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

Toutefois, un employeur bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment recourir à l'activité partielle de droit commun pour d'autres salariés pour un motif non lié à la conjoncture économique (difficultés d'approvisionnement en matières premières ou en énergie, sinistre ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel).

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle prévues temporairement par l'ordonnance n°2020-460 du 22 avril 2020 et les dispositions relatives à l'indemnisation intégrale des salariés suivant une formation pendant leur période d'activité partielle, prévue au 2^e alinéa de l'article R.5122-18 du Code du travail, ne sont pas applicables dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Enfin, les dispositions prévues dans le cadre du présent accord ne sont pas cumulables avec les dispositions conventionnelles relatives à l'activité partielle conclues avant l'entrée en vigueur de la loi instituant ce dispositif spécifique, soit avant le 19 juin 2020.

Article 11 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la composition de la branche de l'exploitation cinématographique, dont 98% des entreprises comptent moins de 50 salariés, et en application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 12 : Entrée en vigueur et durée d'application

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il couvre ainsi les documents susvisés à l'article 5-1 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 13 : Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Article 14 : Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L.2231-6 du Code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2020

Pour la Fédération Nationale
des Cinémas Français

Richard Patry

Signé par Richard Patry
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour la Fédération Communication
Conseil Culture -C.F.D.T.

Karim Geddi

Signé par Karim Geddi
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour le Syndicat du Cinéma
CFE CGC

Marc Gleizes

Signé par Marc Gleizes
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour le Syndicat National du
Spectacle C.F.T.C.

Agnès Caltagirone

Signé par Agnès Caltagirone
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

La Présidente de la
Commission des Questions Sociales

Odile Tarizzo

Signé par Odile Tarizzo
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour la Fédération
FASAP – FO

Lionel Pinoteau

Signé par Lionel Pinoteau
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour le Syndicat National
de l'Exploitation C.G.T.

Patricia Parisis

Signé par Patricia Parisis
✓ Signé et certifié par [yousign](#) 

Pour le Syndicat National
SUD Culture Solidaires